

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Gestión

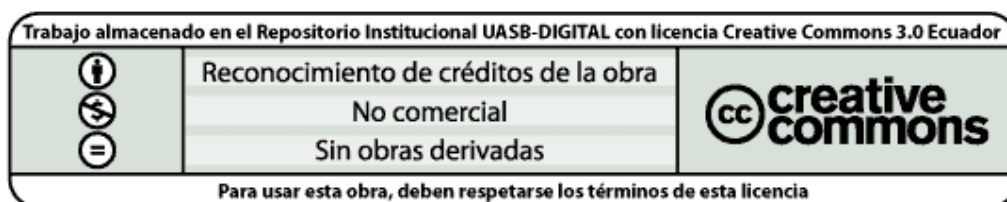
Programa de Maestría en Desarrollo del Talento Humano

**El techo de cristal en el mercado laboral femenino: caso de la
Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE en la ciudad de
Quito en el periodo 2009-2014**

Autora: Elizabeth Carolina Cárdenas Calderón

Tutora: Mariana Lima Bandeira

Quito, 2016



Cláusula de cesión de derecho de publicación de tesis//monografía

Yo, Elizabeth Carolina Cárdenas Calderón, autora de la tesis titulada “El techo de cristal en el mercado laboral femenino: caso de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE en la ciudad de Quito en el periodo 2009-2014”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de magister en Desarrollo del Talento Humano en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Sedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo, por lo tanto, la Universidad utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en formato virtual, electrónico digital u óptico, como usos en la red local y en internet.
2. Declara que en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto a los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

Fecha: Quito, 27 de junio 2016

Firma:

Resumen

Una de las tareas de la universidad es su relación directamente con la sociedad y su orientación a promover cambios estructurales, por lo tanto el presente trabajo de investigación permitió identificar los factores simbólicos, culturales, legales y sociales del “techo de cristal” en el acceso de la mujer a cargos directivos en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

El estudio detalla el contexto histórico de discriminación hacia la mujer en el acceso a cargos directivos, construcción teórica y caracterización del techo de cristal en el mercado laboral educativo, a partir de estos elementos se identificaron las causales simbólicos, culturales, legales y sociales que favorecen al techo de cristal, a través de la metodología de análisis de contenidos, que permitió el levantamiento de información por medio de entrevistas realizadas al jerárquico superior de la ESPE.

Uno de los principales hallazgos del techo de cristal se esconde bajo una estructura militarizada y masculinizada, representada por una mínima cantidad de mujeres en cargos de dirección, esta precariedad ocupacional desplaza las capacidades, conocimientos y competencias de la mujer para que pueda alcanzar cargos de Rectora o de Vicerrectora, no obstante la autodiscriminación es una arista presente que se evidenció en la falta de mujeres en cargos de responsabilidad.

Por lo tanto es un desafío que debe plantearse las FFAA como órgano externo que influye directamente en la designación de las máximas autoridades académicas como administrativas, no obstante la ESPE como universidad autónoma debe buscar la creación de espacios que promuevan la diversidad e igualdad de género motivando a la mujer a una participación activa dentro de la comunidad universitaria.

Resulta que los cargos de mayor jerarquía son ocupados por hombres y militares, en la Universidad de las Fuerzas Armadas, ratificado en su normativa y procesos internos, fortaleciendo el techo de cristal que termina transformándose en una estructura imposible de eliminar, por consiguiente es primordial tomar conciencia y establecer procesos democráticos y meritocráticos que promuevan una verdadera equidad, igualdad y alternabilidad en el acceso a cargos de responsabilidad y participación en los órganos colegiados.

Dedicatoria

Esta tesis la dedico a Dios y la Virgen María quienes guían mi camino y me dan fortaleza y sabiduría en mis decisiones permitiéndome alcanzar mis metas y sueños.

A mi abuelo Julio Cárdenas quien me llenó de amor y ahora desde el cielo me cuida y me da su bendición y compañía.

A mi hermana Estefanía Cárdenas por su amor, apoyo y por ser mi mejor amiga quien nunca me deja caer y está siempre presente para darme fuerza cuando caigo y darme una sonrisa y esperanza para seguir soñando.

A mis padres que han llenado mi vida de felicidad y esperanza que con sus consejos, amor y comprensión pero sobre todo por su dedicación y entrega han hecho de mí una mujer dedicada y perseverante.

Agradecimiento

A la Dra. Mariana Lima Bandeira que desde el primer día de clases dedicó su tiempo a enseñarme y transmitirme sus conocimientos, y ahora como mi tutora ha forjado en mí una nueva ideología que la he plasmado en esta investigación.

A mi maestro y amigo Dr. Oscar Montero quien me acompañó y me guió durante todo el proceso de aprendizaje y que con sus consejos me supo llevarme por el camino del éxito.

A la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE que autorizó la elaboración de la presente investigación y a todo el equipo jerárquico que brindo su tiempo y dedicación.

Contenido

Introducción	8
Planteamiento del problema.....	9
Objetivo general	10
Objetivos específicos	11
Capítulo Primero.....	13
1.1 Contexto histórico de discriminación en el acceso a la mujer a cargos directivos.....	13
1.2 Contenido legal y normativo ecuatoriano sobre la equidad de la mujer.	17
Capítulo Segundo.....	23
2.1 Marco jurídico, simbólico, cultural y social en el contexto de la educación superior ecuatoriana.	23
2.1.1. Marco Jurídico:	23
2.1.2. Marco Simbólico:	26
2.1.3. Marco Cultural.....	29
2.1.4. Marco Social	31
2.2 Construcción teórica y elementos del “techo de cristal”.....	34
2.2.1 Caracterización del techo de cristal en el mercado laboral educativo.....	36
2.2.2 Elementos invisibles y visibles que confluyen al techo de cristal.....	38
2.2.3 Relación formación versus acceso a cargo directivo.....	41
2.2.4 Efectos psicológicos que atrae la interrupción del desarrollo profesional en la mujer.....	43
Capítulo Tercero	45
3.1 Caso Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE: Acceso de la mujer en cargos directivos.....	45
3.2. Metodología.....	47
3.2.1 El análisis de Resultados.....	49
3.2.2 Brecha ocupacional por género y sus detonantes 2009-2014 en la ESPE	52
3.2.3 Inserción laboral femenina al nivel jerárquico superior.	57
3.2.4 Conciliación familia y carrera laboral	61
3.2.5 Influencia de la diversidad de género en la gestión universitaria	63
3.3 Conclusiones.....	66

3.4 Recomendaciones	68
Bibliografía	75
Anexos	83

Índice de Gráficos

Gráfico No. 1	14
Gráfico No. 2	15
Gráfico No. 3	16

Índice de Cuadros

Cuadro No. 1	50
--------------------	----

Introducción

La mujer con el paso del tiempo ha ido adquiriendo nuevos conocimientos y competencias lo que ha permitido la incursión en nuevos roles y espacios que han aportado al quehacer de la sociedad. Sin embargo, condiciones económicas, sociales, políticas, raciales y hasta religiosas, han obstaculizado la carrera profesional de la mujer en muchos sectores de la producción, generando con ello una desventaja competitiva en el mercado laboral.

Por ello la universidad como unente de generación de conocimiento y promulgación de democracia es un actor importante dentro de la sociedad ecuatoriana, que debe promover un trabajo decente, equitativo y sin discriminación hacia la mujer promoviendo el goce de igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo.

La transversalización¹ y la igual de oportunidades laborales buscan promover una mejora en la calidad de los puestos de trabajo ocupados por mujeres que reduzcan las brechas de promoción laboral por sexos, alcanzando con ello un equilibrio de género en las instituciones de educación superior (IES) ecuatorianas.

La promoción laboral y el escaso número de mujeres en cargos directivos en las IESha desembocado en un déficit de equidad por la ineficiente y escasa generación de políticas públicas y cuerpo legal universitario. Que no promueve activamente oportunidades de empleos y accesos a cargos de toma de decisión y poder, convirtiéndose en un fenómeno social cotidiano.

Consideramos que la discriminación es una limitación que merma la libertad en el acceso al trabajo entre hombres y mujeres lo que conlleva barreras sociales, familiares, laborales y desigualdad económica que genera una perpetua pobreza en sector educativo y laboral.

¹Transversalización.- Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.(Organización Internacional del Trabajo s.f.)

La evidencia empírica de la discriminación hacia la mujer desde un enfoque laboral en la educación superior ecuatoriana, dará paso a la investigación teórica que permitirá conocer las causales de discriminación hacia la mujer en el acceso a cargos directivos vistos desde aspectos legales, culturales, simbólicos y sociales que permitirá delinear acciones integrativas en la gestión universitaria.

Nuestro trabajo de investigación se enmarcará en el estudio de caso de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE²; IES históricamente masculinizada, que ha confluído por su modo de gestión a una limitada carrera profesional de mujeres a cargos de poder.

Planteamiento del problema

La mujer ha sido históricamente discriminada; las conductas impuestas por la sociedad han otorgado roles por sexos, en su mayoría las mujeres cumplían actividades de madres o amas de casa, en los casos fortuitos de encontrar una actividad laboral, estas se relacionaban con tareas domésticas o de limpieza, sin embargo, la visión patriarcal de que el hombre era el pilar y sustento de hogar era prevaleciente.

El reparto de actividades laborales entre hombres y mujeres en los sectores productivos es un hecho constatable que evidencia las características atribuidas a un trabajo visto como una segregación laboral por género, esto acompañado de la poca valoración de las funciones realizadas y mayor inestabilidad hacia los cargos desempeñados por la mujer.(Heredia, y otros s.f., 55)

La visión patriarcal basada en posiciones laborales y división del trabajo por sexo limitó el número de mujeres en cargos directivos, de poder y de toma decisión, esto es el llamado “techo de cristal”, expresión que representa los mecanismos discriminatorios de obstaculizar el desarrollo profesional de la mujer (Heredia, y otros s.f., 58). Mabel Burin cita a Holloway, Davidson, Cooper, Morrison, Carr-Rufino y Lynn Martin autoras que señalan que el techo de cristal no es más “que la sub-representación de las mujeres en los puestos más altos de todas las jerarquías

²Con Decreto Ejecutivo No. 2029 el Congreso Nacional el 8 de diciembre de 1977 se confiere el nombre de Escuela Politécnica del Ejército ESPE. Con fecha 7 de enero de 2010, el 26 de junio de 2013, se otorga el nombre de Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE a través de la aprobación del Estatuto. A partir de lo señalado durante el trabajo de investigación de la denominará ESPE.

ocupacionales” que se da en determinados momentos de la carrera laboral de la mujer, lo que implica la detención de la carrera profesional.(Burin 2008, 76)

Dentro de nuestro ámbito de estudio enmarcado en el sistema de educación superior, específicamente en el caso de la ESPE, el techo de cristal es visto como una disyuntiva, considerando que las IES son los entes que promueven la democracia. De ser así, la interrogante que invade al sistema es ¿Cómo la universidad promueve la democracia sin igual de oportunidades y con desigualdad en la distribución de cargos directivos? La situación de la mujer en el mercado laboral educativo, específicamente en la ESPE marca la persistencia de discriminación de género y el limitado crecimiento profesional dado por situaciones simbólicas, políticas, legales, sociales, económicas, culturales y educativas, entre otras. Pese a las políticas y prácticas internas encaminadas a establecer una igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en una institución de educación superior históricamente marcada por la masculinidad. Sin embargo, la preocupación de las universidades y órganos de control han motivado a través de la firma de acuerdos, convenios, creación de carreras o programas, eventos y compromisos institucionales con el fin de promover la igualdad de género y no discriminación por sexo y a tomar acciones que garanticen el acceso de mujeres a cargos directivos y de toma de decisión.

Por lo expuesto, se investigó las principales causales que influyen en la discriminación a la mujer, en la inserción al mercado laboral educativo, considerando variables simbólicas, legales, sociales, económicas, culturales, políticas y educativas. Esto permitió conocer las formas de resistencia, en la ESPE, así como barreras relacionadas con planes de carrera y sucesión que se presentan en un determinado momento profesional.

Objetivo general

Identificar los factores simbólicos, culturales y sociales del “techo de cristal” en el acceso de la mujer a cargos directivos en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, a fin de generar estrategias correctivas en espacios de decisión que promuevan la generación de acciones integrales en la gestión de dicha universidad.

Objetivos específicos

- Determinar las causales de discriminación hacia la mujer en el acceso a cargos directivos, desde aspectos legales hasta simbólicos, culturales y sociales.
- Caracterizar el “techo de cristal” en el acceso de mujeres a cargos directivos en la educación superior ecuatoriana
- Diseñar un conjunto de acciones integrativas en la gestión universitaria de la ESPE que reduzcan la discriminación de la mujer.

El modelo de investigación aplicado en el siguiente trabajo de titulación consta de levantamiento documental y revisión bibliográfica, al ser un estudio exploratorio el procedimiento de recolección de datos se realizó a través de entrevistas. Las cuales estuvieron basadas en el análisis de las dimensiones del presente estudio que son: sociales, económicas, legales, culturales, y simbólicas; y el instrumento se aplicó a mujeres y hombres que desempeñan cargos directivos en la ESPE. Con el objeto de conocer las percepciones de los entrevistados versus la aplicación y la práctica de la normativa interna de la institución de educación. Esto se realizó a través del análisis de contenidos de los reglamentos expedidos por la universidad con la finalidad de conocer las políticas internas de inclusión y de participación de la mujer en espacios de poder. Al ser un estudio cualitativo permitió determinar el fenómeno de la discriminación, al ser un factor recurrente se contó con información que permitió contextualizar el problema desde el punto de vista social basado en acontecimientos reales, como explica Sampier la investigación cualitativa “explora, describe y genera una perspectiva teórica” (Sampier, Collado y Baptista s.f., 9).

La tesis consta de tres capítulos que engloban los aspectos simbólicos, culturales y sociales que configuran el techo de cristal en el acceso a la mujer a cargos directivos en la ESPE.

El capítulo I analiza aspectos como el contexto histórico de la discriminación a la mujer en el acceso a cargos directivos, el marco legal y normativo ecuatoriano sobre la equidad de género y su evolución.

El capítulo II detalla el marco teórico jurídico, simbólico, cultural y social, así como la construcción teórica del techo de cristal en la educación superior ecuatoriana.

Por el último el capítulo III contextualiza el acceso de la mujer a cargos directivos en la ESPE a partir de las entrevistas realizadas al jerárquico superior y expone los resultados obtenidos evidenciando los factores que fortalecen el techo de cristal, en el acceso de la mujer a cargos de dirección.

Por lo expuesto, el presente trabajo de investigación permite identificar y constatar los aspectos sociales, simbólicos, políticos, económicos, legales, culturales y educativos que influyen directamente en el acceso a cargos directivos hacia la mujer en la ESPE, además de un análisis que permite tener una visión para medir las políticas de igualdad, inclusión, participación y de carrera profesional de la mujer dentro de la institución de educación.

Capítulo Primero

1.1 Contexto histórico de discriminación en el acceso a la mujer a cargos directivos.

La discriminación a la mujer en el acceso laboral ha sido por décadas un fenómeno cotidiano a nivel mundial lo que ha generado desigualdad e inequidad social, simbólica, cultural, legal, educativa y hasta religiosa independiente de la formación, experiencia y competencias de la persona que postule a un puesto de trabajo. Lo que ha limitado que la mujer adquiriera mayores conocimientos en la trayectoria profesional.

La igualdad de oportunidades aún continúa siendo un problema sin resolver, lo que ha generado limitaciones en el desarrollo económico, social y democrático del país, es así que la Organización Internacional del Trabajo desde 1965 ha promulgado activamente la igualdad de oportunidades, principio consagrado en los diferentes instrumentos emitidos por la OIT, con el objeto de favorecer la permanencia de la mujer en el mercado laboral. (Tomei, Manuela; compilador 2006, 63-66). Sin embargo, no solo los instrumentos legales han sido adaptados para promover una sociedad más equitativa y justa, Butler señala que las mujeres han tenido que modificar su comportamiento, lenguaje y desarrollar nuevas competencias para promover su visibilidad o su falta de representación en espacios de poder (Butler 1999, 46).

Tal es así que Goffman señala que la estigmatización inicia cuando grupos de poder o en sí la sociedad reconoce o caracteriza ciertos rasgos diferenciadores entre hombre y mujeres y se les asigna valores negativos como el etiquetamiento social, económico y político que los distingue, generando con ello discriminación y exclusión, reduciendo el acceso a posiciones de poder en el mercado laboral. (Susana Barón; Michele Cascone; Carlos Martínez 840-841). Es así que la CEPAL define que la discriminación y estratificación sexual refleja la desigualdad de género existente en los roles que debe desarrollar una persona según su sexo, (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) 1988, 5) lo cual limita a una sociedad con una visión y modo de vida patriarcal.

La CEPAL en 1988 muestra incrementos de mujeres en el Ecuador a cargos de poder en pequeñas escalas, sin embargo, no se especifica el alto número de

mujeres que realizan actividades de hogar o bien pertenecen al mercado informal. La discriminación a la mujer es un tema cultural y social manifestado en el entorno laboral (formal e informal) que ha dado paso a la desigualdad de oportunidades. La mitigación de la desigualdad y la discriminación femenina garantiza un desarrollo económico y democrático, pero sobre todo una igualdad social (Tomei, Trabajo decente y equidad de género en América Latina 2006, 62-64).

Lucia Melgal señala que la discriminación se genera a partir del clasismo y la misoginia, factores que impiden la construcción de una sociedad igualitaria e incluyente, pero la discriminación es un fenómeno complejo que puede conducir a exclusión y violencia extrema como señaló Goffman, condición que vive la mujer con tratos de subordinación y desigualdad (Melgar 2012, 7-10).

En los últimos años se ha evidenciado un incremento de la población femenina que aporta a la Población Económicamente Activa (PEA), pese a que el INEC no determina cuantas de estas mujeres se encuentran en cargos de toma de decisión. Ecuador a partir de la Constitución de la República y la firma de varios tratados internacionales ha promovido el respeto a cada individuo por lo tanto ofrece las mismas oportunidades para hombres como para mujeres.

Gráfico No. 1
Porcentaje ocupaciones urbana-rural



Fuente: Reporte trimestral del mercado laboral urbano, 2013.
Elaborado por: Banco Central del Ecuador.

Por otro lado, Tenjo, Bernart y Rivero citado por Nelson Manolo Chávez y Héctor Ríos señalan que las mujeres que acceden al trabajo formal reciben un trato diferente relacionado con factores socioculturales y roles asignados a la mujer por la

sociedad. Lo que determina una discriminación al momento de acceder a cargos ubicados en el jerárquico superior,(Nelson Manolo Chávez; Héctor Ríos 2014, 31) es así, que según Guataquí existen cuatro tipos de discriminación que son:

Gráfico No. 2
Tipos de Discriminación hacia la mujer



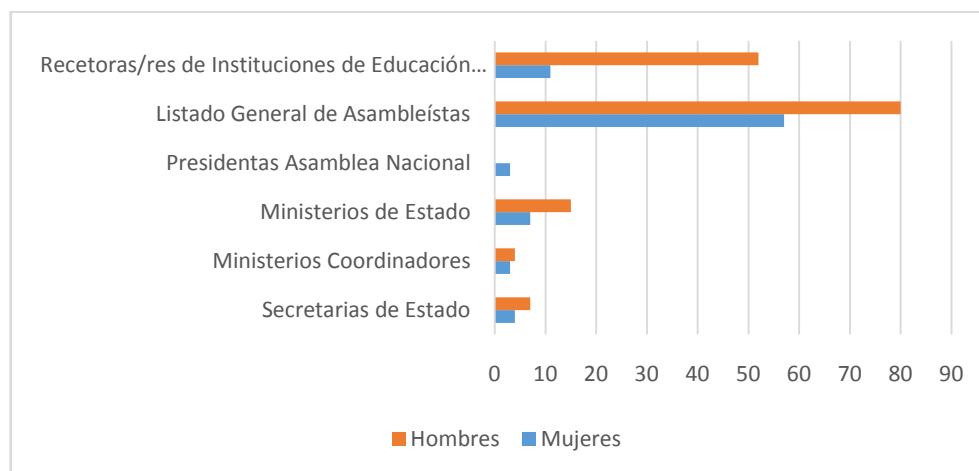
Fuente: Nelson Manolo Chávez; Héctor Ríos 2014, 33.
Elaboración propia.

Vale destacar que todo tipo de discriminación está relacionada con factores externos como el trabajo estereotipado por sexos, limitación en la carrera laboral, segregación profesional, así también existen factores internos tales como psicológicos, carga familiar, y falta de conciliación familia-trabajo. No obstante, estos factores generan agotamiento y desmotivación en la mujer impidiendo alcanzar cargos directivos en la carrera profesional.

La situación que ha vivido y aún vive la mujer en el ámbito laboral y su incorporación a cargos directivos aun es mínima pese a los altos niveles de formación y capacitación. Aún son los hombres quienes mantienen la balanza a su favor, obteniendo las mujeres puestos por debajo de su potencial y experiencia.

A continuación expondremos cifras de mujeres en cargos directivos en Ecuador, donde se podrá evidenciar que la integración de la mujer en el mercado aún es escasa, pese a que la tendencia histórica de participación femenina ha ido en aumento. (Anexo No.1)

Gráfico No. 3 Participación Femenina Actual



Fuente: Asamblea Nacional, SENESCYT, Presidencia de la República de Ecuador.
Elaboración propia.

Estas barreras han limitado el desarrollo de la mujer en el ambiente laboral, acompañado de la poca valoración de las funciones realizadas y mayor inestabilidad hacia los cargos de toma de decisión (Heredia, y otros s.f., 55). Tal es así que los grupos feministas no luchan por poder y posición entre hombres y mujeres, al contrario buscan eliminar la discriminación y la misoginia que vive la mujer en diferentes entornos sociales, uno de ellos el mercado laboral (J. Jaramillo 2015, 14).

La segregación en el mercado laboral contribuye al desarrollo de la discriminación laboral según Metz y Tharenou, señalan que la discriminación basada en el género constituye una de las más grandes barreras en el crecimiento laboral de la mujer y sobre todo al acceso de cargos de alta responsabilidad. Sin embargo, estos cargos también conllevan dedicación y persistencia que están relacionados con la estructura organizacional y familiar. Cuando la mujer alcanza su mejor nivel profesional entre los 30 y 40 años es justamente donde se relacionan las actividades más importantes del hogar tal como la crianza de los hijos, es aquí donde se intersecan los factores internos y externos señalados con anterioridad (Nieto 2007, 205). Lo que confluencia al limitado acceso de la mujer a cargos de poder. Tenjo y Herrera citado por Manolo Chávez y Héctor Ríos, “el desarrollo de un país se encuentra marcado por la educación (...) sin embargo, a pesar de que las mujeres incluso tienen un mejor nivel de formación que el de los hombres tienen menores probabilidades de acceder a cargos directivos”. (Chávez y Ríos s.f., 31).

Flavia Tello señala que a pesar de la mejora de oportunidades a cargos de poder aún no se ha logrado fomentar la paridad representativa entre hombres y mujeres en instituciones donde rige la democracia, un ejemplo claro es el sector educativo ecuatoriano. (Andrade 2012, 22). En este contexto y la relación de los factores simbólicos, sociales, legales, culturales, políticos y educativos han confluído en la discriminación a la mujer y por ende han obstaculizado el desarrollo profesional y la posibilidad de acceder a cargos directivos y de toma de decisión en el mercado laboral.

1.2 Contenido legal y normativo ecuatoriano sobre la equidad de la mujer.

Ecuador desde 1979, suscribió el Convenio para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), con el objetivo de reconocer los tipos de discriminación y con ello garantizar la igualdad entre hombres y mujeres. Esto estimuló al Estado y a la sociedad la participación y crecimiento de la mujer en el mercado laboral. Este andamiaje normativo ha permitido concebir nuevos modelos de justicia social que de alguna manera garanticen los derechos y la equidad, para el año 2002 en la XV Reunión Regional Americana organizada por la OIT se alcanzó el compromiso de la elaboración e implementación de políticas públicas relacionadas con el desempleo y la discriminación. En el 2004 en la Conferencia Nacional de Empleo del MERCOSUR los ministerios de trabajo firmaron el acuerdo de reducir las diferencias de género en el mercado laboral, generando con ello igualdad de oportunidades, lo cual influya y estimule un incremento de la participación femenina. En el 2005 en la IV Cumbre de las Américas (Mar de Plata) los jefes de Estado se comprometieron a eliminar la discriminación hacia la mujer e incrementar el acceso de trabajo garantizando la igualdad de oportunidades. Para mayo del 2006 en la XVI Reunión Regional Americana tuvo entre sus objetivos el aumento de las tasas de participación de la mujer, así como trabajar en los problemas de discriminación en el mercado de trabajo (Abramo 2006, 17-20).

Por su parte el Ecuador en base a los tratados internacionales ha incorporado en su normativa interna el principio de igualdad y no discriminación en instrumentos legales tales como: La Declaración Universal de los Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convención Americana de Derechos Humanos, Convención Internacional sobre la Eliminación de todas Formas de

Discriminación Racial, Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Constitución del 2008, (Comisión de Transición para la Definición de la Institucionalidad Pública que Garantice la Igualdad entre Hombres y Mujeres 2014, 35-38). Estos avances de participación de la mujer en esferas sociales, políticas, educativas, económicas, legales, entre otras han permitido la participación de la mujer y la paridad en algunos sectores laborales.

El derecho es un instrumento de articulación (...) que regula conductas de hombres y mujeres en un determinado modelo de convivencia, el patriarcal, y se modelan identidades (...) que respondan a las funciones ideológicamente asignadas a hombres y mujeres. El derecho se entrama con otros sistemas normativos (social y moral) que, al igual que este, contribuye al disciplinamiento de género (...). Además este sistema de normas contiene en si misma sus propias reglas de legitimación, las que consolidan el poder de quienes son, en definitiva los sujetos creadores del derecho, los hombres (Facio, Feminismos, género y patriarcado s.f., 34).

El género y el derecho no es una cuestión solamente masculina o femenina es un instrumento que requiere la sociedad para promover un modo de vida ético, justo, equitativo y sin discriminación. La formación jurídica actual requiere un enfoque de género, una transformación que permita reflejar los valores, principios y creencias de una sociedad en desarrollo, que garantice el reconocimiento de derechos, igualdad y equidad en ámbitos personales y públicos tanto a hombres como a mujeres.

Moni Pizani Orsini señala que la transformación legal no son solo normas o declaraciones de voluntad, la igualdad aplicada en cualquier cuerpo jurídico debe reducir el impacto de los factores que impiden el pleno goce de los derechos humanos de las mujeres. Caso contrario su inobservancia constituye una violación, ya que la mujer es un sujeto de derechos (Ramito Ávila Santamaría; Judith Salgado; Lola Valladares 2009, 11-12).

Para Elisabeth Badinter la masculinidad es un principio universal y permanente que trasciende el tiempo y espacio, por lo tanto el derecho como señala Isabel Cristina Jaramillo es una herramienta y un producto de una sociedad patriarcal que refleja y protege los intereses masculinos. Por lo tanto desfavorece a las mujeres; un claro ejemplo como afirma Jaramillo son los casos de violaciones en donde los fiscales, jueces y abogados solicitan pruebas de una violación o hasta las actitudes de la mujer frente al hecho. (I. C. Jaramillo 2009, 133-153). Como afirma Catherine MacKinnon y Janet Rifkin el derecho es un símbolo de autoridad masculina frente a la sociedad patriarcal, por lo tanto el derecho refleja una sociedad en la que los

hombres dominan a las mujeres y lo hacen de modo masculino(Olsen 2009, 150) y que por lo tanto la leyes son más reflexivas que constitutivas de realidades sociales (Facio, Hacia otra teoría crítica del derecho s.f., 17).

La lucha de los grupos feministas ha generado un ordenamiento jurídico en una estructura reforzada y controlada por los hombres sobre las mujeres, que permitió la integración de la mujer a la vida social y política. (McDowell 2009, 15). Sin embargo, la mujer ha alcanzado grandes logros en el derecho y en las instituciones jurídicas tales como el derecho al voto, acceso a la educación, creación de normas laborales. Estas transformaciones jurídicas han permitido la inclusión de la mujer en la esfera social, pese a estos avances aún se lucha por garantizar la igualdad de representación en el Estado y en el mercado laboral(I. C. Jaramillo 2009, 154).

La transformación de derecho corresponde a que se valore las prácticas realizadas por las mujeres, es decir, igualdad salarial, horarios de trabajos, derecho a la familia, igualdad de oportunidades laborales, seguridad social, derechos sexuales, entre otros. Es así que Katherine Bartlett señala que es importante “crear conciencia (...) a partir de la puesta en común de las experiencias de vida de las mujeres. A partir de este conocimiento, se hace posible la movilización en torno a la modificación de la legislación vigente” (I. C. Jaramillo 2009, 157).

El dominio masculino sobre el derecho en gran parte deviene de la cultura y la razón, pero sobre todo mantiene un principio de control y poder que es aplicado en la práctica como en el discurso. Esta ilusión del derecho reprime a la sociedad quienes de manera implícita aceptan en ser reprimidos o censurados(Ruiz 2009, 157-160), lo que de alguna manera impide una verdadera transformación jurídica.

Por otro lado, para Judith Salgado manifiesta que el derecho puede ser un instrumento de dominación o bien puede ser una herramienta que contribuya al cambio social y a la construcción de sociedades equitativas, (Salgado 2009, 176). Pese a que Alda Facio afirma que una ley puede ser discriminatoria a pesar que se la haya expedido con el fin de proteger a la mujer, ya que puede anular el goce y ejercicio de derechos en las esferas política, económica, cultural, social, educativa o civil. Es así que al hacer una perspectiva del análisis de género se debe generar conciencia de que la mujer por su sexo ocupa un lugar subordinado y oprimido, mientras que el hombre ocupa un lugar privilegiado en la sociedad (Facio, Metodología para el análisis de género del fenómeno legal 2009, 180-191).

El androcentrismo, presente en el cuerpo jurídico y por ende en las instituciones y mercado laboral, ha dado un parámetro que se reduce al hombre como concepto y prototipo, por esta razón Facio afirma que las leyes que se promulga, elaboran y se aplican claramente son para hombres por lo que excluyen a las mujeres, pese a que no se lo diga o se lo analice explícitamente. Es por esto que las mujeres deben trabajar en no crear solamente normas neutrales que dirigen de igual manera a ambos sexos, se debe generar herramientas legales que mantengan la igualdad y clarifiquen las relaciones de poder y equidad, mas no de subordinación del género femenino (Facio, Metodología para el análisis de género del fenómeno legal 2009, 191).

El componente cultural es de gran influencia al momento de formular una norma, ya que las costumbres, tradiciones, actitudes, comportamientos, juicios de valor, son factores que intervienen directamente en la elaboración de cuerpos normativos. De igual manera el componente político determina y hasta limita reglas y conductas que influyen en la sociedad otorgándole legitimidad a ciertos comportamientos (Facio, Metodología para el análisis de género del fenómeno legal 2009, 196). Facio señala que el derecho busca generar el principio de igualdad, sin embargo, desconoce las diferencias entre hombres y mujeres. Por lo tanto, la inconstitucionalidad en la participación de la mujer en la esfera laboral se ve limitada en las leyes escritas y no escritas ya que restringen la participación de la mujer en cargos de decisión (Facio, El principio de igualdad ante la ley 1991, 9-17).

El derecho visto desde una perspectiva de género aboga una igualdad jurídica que elimine la desigualdad, discriminación y jerarquización que existe entre hombres y mujeres. Por lo tanto la reconceptualización del derecho es generar principios, usos y prácticas que redefinan una justicia, que no excluya a la mujer ni en la práctica ni en la teoría. Esto obliga al Estado a eliminar toda aquella barrera económica, política, cultural, social, entre otras que obstaculicen el acceso de la mujer en el desempeño de las funciones (Facio, Otras miradas de la justicia 2002, 87-88). Desde este punto de vista, es indispensable que la interpretación de la norma sea correcta para su aplicación, esto garantiza que las normas judiciales que se van creando, sean normas basadas en los derechos humanos y en el principio de no discriminación (Facio, Con los lentes de género se ve la justicia 2002, 94).

Según Carol Gilligan las mujeres son moralmente diferentes a los hombres, en razón que la concepción de justicia es buscar soluciones basadas en los derechos

humanos y el respeto a las personas. En este sentido Facio enfatiza que el derecho en algunas ocasiones es objetivo y universal, sin embargo, la mala aplicación e interpretación genera desequilibrio en las relaciones de poder entre los hombres y mujeres. Por tal razón, este sesgo androcéntrico genera un fenómeno jurídico injusto al no contar con una perspectiva de género, que permita desarrollar conceptos “de la igualdad y de la diferencia para asumir que algunos campos las mujeres requerirán la igualdad y en otros su validación de diferencia” (Facio, Con los lentes de género se ve la justicia 2002, 95-96).

Los grupos feministas proponen desarrollar una disciplina basada en las normas jurídicas que evite la discriminación, que no tenga como punto de partida la errónea y limitada visión de igualdad entre sexos. Por lo tanto, el Estado debe garantizar espacios y medidas correctivas que compensen esta desigualdad experimentada por las mujeres que nace en la sociedad y en la cultura de cada país. Janet Saltzman identificó que existen tres aspectos generales o comunes que ponen en evidencia la inferioridad de la mujer, estos son: “1) ideología y expresión en el lenguaje dando a la mujer roles laborales y su entorno social menos prestigioso 2) significados negativos atribuidos a las mujeres a través de hechos simbólicos 3) estructuras que excluyen a las mujeres en espacios de poder” (Facio, Feminismos, género y patriarcado s.f., 1).

La perspectiva de género en el derecho busca una transformación de orden social, político, económico, y cultural, que genere un cambio de vida y en la ideología de las personas, que potencialice a la mujer. Con la finalidad de construir una real convivencia humana basada en el respeto en las diferencias y en la diversidad de los grupos sociales.

Es así, que el pensamiento feminista acoge al derecho como una justicia justa orientada a la eliminación de subordinación, desigualdad, discriminación y opresión hacia la mujer. Lo que alude a la transformación en la sociedad, bajo una perspectiva humanista y una mirada aplicable al colectivo humano masculino y femenino. Que contribuya a la eliminación de todos los sistemas de dominación, así como a la elaboración de instrumentos legales sexistas y patriarcales (Facio, Feminismos, género y patriarcado s.f., 17).

La reproducción de un sistema de derecho en función de la sociedad tiene como finalidad promover la construcción individual y colectiva de las personas, sin restricción por sexos, raza, religión u estatus. Por ello la importancia de repensar el

derecho, que va más allá de formular leyes y normas, es transformar modelos sociales, económicos, políticos, simbólicos, educativos y culturales que permitan la aceptación de las personas en pro de un bien común.

Capítulo Segundo

2.1 Marco jurídico, simbólico, cultural y social en el contexto de la educación superior ecuatoriana.

2.1.1. Marco Jurídico:

El derecho visto como una herramienta que coadyuva a la generación de modelos políticos y sociales constituye un entramado de poderes, en el que grupos sociales como el de las mujeres suelen ser excluidos y discriminados. Lo cual resulta incongruente, sin embargo, las restricciones que vive la mujer en la sociedad parten de mecanismos de desigualdad como el formal normativo, estructural y político-cultural. Visto desde el derecho y su función histórica, pese a que según Fries y Facio la diferencia entre sexos no implica desigualdad legal (Alda Facio; Lorena Fries 1999, 4-6).

La división del trabajo por sexos y el cambio de las estructuras familiares y las dinámicas sociales han traído con ello la participación de la mujer en el mercado laboral y por ende el avance educativo. Lo que ha obligado a la redefinición de pautas jurídicas. Para Alda Facio existen derechos que deberían ser solo para las mujeres por su condición e histórica desigualdad. Por ello se han tomado medidas correctivas como la igualdad entre sexos, respeto y gozo de los derechos humanos en todas las esferas sociales, políticas, legales, económicas, educativas y culturales, para lograr una verdadera igualdad entre hombres y mujeres (Facio, Derecho internacional y los derechos humanos 2009, 543-545).

Por su parte, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) señala que los derechos humanos de la mujer deben ser incluidos y regidos por la Constitución de cada país lo que obliga al cumplimiento de deberes, obligaciones, derechos y protección a la mujer, garantizándola igualdad entre sexos (Landsberg 1998, 10). En Colombia en el 1991 la asamblea legislativa redactó la nueva constitución tomando en cuenta las garantías y derechos de la mujer. En el caso de Uganda en 1995 la constitución se redactó nuevamente y la ONG de mujeres desarrollaron una propuesta ante la Asamblea

estableciendo equidad entre sexos y una representación justa de mujeres en los programas gubernamentales. En Brasil en 1988 la constitución incluyó garantías y derechos de la mujer garantizando la disminución y eliminación de la discriminación contra la mujer a nivel estatal. En Sudáfrica durante el proceso de transición del estado a una democracia durante los años noventa un conjunto de mujeres activistas, académicas y políticas promovieron el desarrollo, reconocimiento y protección a la mujer en la nueva constitución, integrando derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales. (Landsberg 1998, 10-17). En Ecuador en la Constitución de la Republica publicada en el Registro Oficial el 20 de octubre de 2008 (Publicación Oficial de la Asamblea Constituyente 2008), contempla una serie de derechos a la mujer y garantías de protección en la esfera pública y privada.

Un claro ejemplo de acción afirmativa en el sector educativo ecuatoriano es la elaboración y aplicación de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)³ que en su Art.46 señala que para la conformación de los órganos colegiados se tomaran acciones afirmativas para garantizar la participación paritaria de las mujeres. Por otro lado, el Art. 91 manifiesta que la selección y el ejercicio de la docencia e investigación no implicarán discriminación derivadas de su religión, etnia, edad, género, posición económica, política, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra índole, se aplicaran medidas de acción afirmativa de manera que las mujeres y otros grupos históricamente discriminados participen en igualdad de oportunidades.

Estos cambios en los modelos de justicia y estatus social han generado una nueva idea de equidad y de reconocimiento a la mujer y su participación en espacios de toma de decisión. No obstante, la ley continúa siendo reflexiva que constitutiva por lo que aún mantiene lineamientos de poder. Por lo tanto, el sistema patriarcal promueve la participación de las mujeres cuando este se beneficia de su producción en los diferentes sectores (Facio, Hacia otra teoría crítica del derecho s.f., 16-17).

Las instituciones de educación superior han sido entes con una visión patriarcal que según lo expuesto por Facio la transformación de la institución no radica en la incorporación de pocas mujeres. Pese a los logros alcanzados, sino en buscar la equidad entre sexos, evitando privilegios entre hombres y mujeres, por lo

³ Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) emitida en la Administración del Sr. Ec. Rafael Correa Delgado. Presidente Constitucional de la República del Ecuador el martes 12 de octubre de 2010, mediante Registro Oficial No. 298.

tanto la discriminación en el sector educativo no se soluciona con la incorporación de mujeres a ciertos cargos directos, sino a través de la generación de contenidos inclusivos basados en la diversidad de género (Facio, Hacia otro teoría crítica del derecho s.f., 22-32).

Rosalía Camcho citada por Facio y Fries señala en su tesis de maestría:

El patriarcado se mantiene y se reproduce en sus distintas manifestaciones históricas a través de múltiples y variadas instituciones. Llamamos institución patriarcal a aquella práctica relación u organización (...) que operan como pilares estrechamente ligados entre sí en la transmisión de la desigualdad entre sexos y en la convalidación de la discriminación entre la mujer (...) que contribuye al mantenimiento del sistema de género y a la reproducción de los mecanismos de dominación masculina que oprime a todas las mujeres (Alda Facio; Lorena Fries 1999, 26).

Lorena Fries por su lado señala, que las mujeres han sido los principales actores de la lucha por el respeto al derecho en los ámbitos sociales, políticos, económicos, educativos, legales y culturales. Pese a las dificultades en su incorporación al sector productivo, donde la desigualdad forma parte del aparato estatal, público y privado, lo que ha conllevado a que la mujer enfrente un eje neutral y transversal bajo una frágil perspectiva de género. Este encapsulamiento de la mujer ha limitado su incorporación plena en espacios de poder y decisión, por lo tanto se requiere un conjunto de medidas y mecanismos estatales e institucionales que incorporen y promuevan en sus estamentos la diferencia femenina y su participación en espacios que permitan construir una sociedad igualitaria y participativa que asegure el libre ejercicio de la mujer como agente de cambio (Fries s.f., 46-56).

Si bien, la participación de la mujer en espacios de poder y decisión es más amplia y aceptada, según lo manifestado por Fries, por su parte Laura Pautassi afirma que las relaciones asimétricas de poder dificultan la inserción de la mujer. Ya que el desarrollo de políticas públicas están elaboradas para medir y detectar la vinculación de la mujer en las diferentes esferas. No abordan estrategias que permitan el progreso autónomo de la mujer, evitando la alteración normal del funcionamiento de una sociedad patriarcal (Pautassi s.f., 82).

El Derecho es un discurso del poder, tanto del poder estatal como de los múltiples poderes locales (...) establece las reglas, pensamientos, actitudes y comportamientos que la norma presupone e incorpora, así como a poner atención a la forma como la norma institucionaliza lo que debe ser considerado como legítimo o ilegítimo, aceptable o inaceptable, natural o desnaturalizado (Facio, Hacia otro teoría crítica del derecho s.f., 33).

El constante cambio ideológico y evolución del modo de vida en las estructuras sociales y estatales han generado un incremento del empleo informal para la mujer, lo que ha generado mayor inestabilidad, precariedad laboral, menor protección social y disparidad salarial a diferencia del mercado formal. Pese a la igualdad de derechos aún se mantiene la desigualdad de oportunidades laborales en el sector educativo.

Por lo tanto el derecho no es la elaboración y aplicación de “buenas leyes” para la mujer, sino es generar un instrumento que desplace y desarrolle modelos que permitan una convivencia humana basada en la aceptación de las personas. (Alda Facio; Lorena Fries 1999, 7) Además de contenidos democráticos, justos, iguales y solidarios que aporten a una convivencia libre de discriminación.

La construcción de una ideología diferente que responde a respetar a la mujer como lo opuesto al hombre, que puede ser en ocasiones irreconciliable, donde la razón y la sensibilidad no sean asignadas por el rol ni en los espacios públicos o privados. Por lo tanto la reconstrucción de una identidad en la sociedad evitará esta supuesta inferioridad, subordinación y dominación a la mujer en las instituciones de educación superior.

2.1.2. Marco Simbólico:

Bourdieu señala que el poder simbólico es aquel poder invisible y desconocido que es ejercido con la complicidad de aquellos que no saben que lo sufren y hasta de aquellos que no saben que lo ejercen. Estas condiciones socialmente aceptadas son aquellas formas simbólicas construidas y estructuradas que permiten una integración social, moral y lógica en cuanto a conocimiento y comunicación (Bourdieu s.f., 66-68).

El factor simbólico y los modelos sociales construyen ideologías e imágenes según lo afirmado por Giambattista Vico citado por Luciano Literas “la verdad humana, es lo que el hombre llega a conocer al construirlo, formándolo en sus acciones”. (Literas 2004, 1) Afirmado por Bourdieu que “cuando los esquemas se ponen en práctica para percibirse y apreciarse son el producto de la asimilación (...) de modo natural de su ser social” (Bourdieu, La dominación masculina 1998, 51).

Los sistemas simbólicos como instrumento de dominación, sirven a intereses universales, comunes y particulares generando una falsa conciencia sobre la legitimación del orden en las clases dominadas. Estas relaciones de poder de forma y contenido, contribuyen a lo afirmado por Weber “dominación de los dominados”, esto conlleva a una conformación de intereses propiamente simbólica que define al mundo y a la sociedad en ideologías arbitrarias, condiciones y estructuras sociales por alcanzar el poder(Bourdieu s.f., 68-72).

La construcción simbólica es difusa pero colectiva que encarna intereses y hábitos bajo una visión dominante y un principio androcéntrico que confiere al hombre el poder. Un ejemplo de una posición simbólica entre sexos son las amenazas verbales y no verbales que ejerce el dominante y es reconocida por el dominado u agredido. Bourdieu manifiesta que entender lo simbólico es lo opuesto a lo real, es decir es una violencia espiritual en las relaciones de dominación(Bourdieu, La dominación masculina 1998, 49-50).

Las acciones violentas registradas a la mujer en espacios educativos son experiencias destructivas y autodestructivas que generan pérdida del sentido propio, confusión y desmotivación (Laino 2003, 17-21). Estas formas de violencia simbólica en el sistema es ciertamente un contrasentido al modelo democrático que supuestamente garantiza la igualdad, equidad y justicia.

La imagen entre hombres y mujeres y la dominación masculina ha generado de manera arbitraria la división de las cosas y actividades de acuerdo a una necesidad objetiva o subjetiva. Estos esquemas de pensamiento universales han legitimado “una relación de dominación inscribiéndola en una naturaleza biológica que es en sí misma es una construcción social naturalizada” (Bourdieu, La dominación masculina 1998, 37).

El entorno y los sistemas simbólicos constituyen una lucha y transformación de grupos sociales que deben su fuerza al poder de construirlo a través del hacer, ver, creer, confirmar y legitimar una visión y acción ante el mundo para ejercer un poder reconocido del orden y de la palabra(Bourdieu, Poder, derecho y clases sociales 2000, 98).

El efecto de dominación simbólica en espacios sociales, políticos, culturales y educativos se produce en su mayoría con plena conciencia, sumisión voluntaria, libre

y deliberada de las mujeres. Que constituye un conocimiento oscuro de dominación masculina institucionalizada, este poder simbólico desencadena según Bourdieu en vergüenza, humillación, culpabilidad, rabia, ira o en sentimientos como amor, admiración, respeto (Bourdieu, La dominación masculina 1998, 55).

Siguiendo a Bourdieu, el poder simbólico es legitimar un mundo social construido por palabras, que según Goodman imponen realidades para transformar y preservar una función y clasificaciones impuestas por grupos de interés o instituciones. Este poder simbólico consiste en hacer algo implícito en algo público y formal, es decir un poder de control y representación (Bourdieu, Poder, derecho y clases sociales 2000, 124). Haciendo hincapié con lo señala anteriormente, Hobbes por su parte manifiesta que “la inclinación natural de toda humanidad es un perpetuo e incansable de conseguir poder tras poder” (Bel Bravo; María Antonia 2009, 180).

Estas creencias aceptadas y practicadas socialmente, ejercen su poder simbólico en varios sectores, uno de ellos el campo educativo. Donde se evidencia las desigualdades en los instrumentos y en la comunicación de dominación, según lo afirma Polanyi “una compleja matriz de acuerdos sociales” legitimados a fin de conferirle valor (Fernandez 2005, 11-13).

Las revoluciones y luchas simbólicas de las mujeres han alcanzado cambios en las estructuras sociales, legales, culturales y mentales, tales como, el sufragio de la mujer, cambio de la idea familia como identidad legal, elección de ser madre cuando y con quien la mujer decida, cambios en las teorías sexuales, inclusión de la mujer en el mercado laboral, estudios de género en la academia, entre otros según lo afirmado por Gwen Kirkpatrick (Kirkpatrick s.f., 46).

Estas luchas históricas y libertarias por la descolonización iniciada por Matilde Hidalgo, Hipatia Cárdenas, Manuela León, Dolores Cacuango, Transito Amaguaña entre otras, dieron paso a la construcción de alternativas en el desarrollo de modelos políticos, económicos y sociales en Ecuador. Como el derecho al voto concedido en 1929, el derecho a la igualdad jurídica, derecho a un fragmento de la política Parlamentaria, derecho en el acceso a la educación y acceso al mercado laboral (Morales 2002, 20).

Para el año 2008 las mujeres son incluidas en el plan de desarrollo, dando paso a la creación de políticas públicas y a la transversalización del Enfoque de

género desde el Estado. Lo que ha permitido un incremento de la participación femenina, según lo señala Alejandra Santillana y Margarita Aguinaga investigadoras de las Asambleas de Mujeres Populares y Diversas del Ecuador. En este sentido el esfuerzo de las mujeres ha permitido su inclusión en la vida universitaria y profesional logrando con ello sostener en gran parte la economía nacional, procesos organizativos y de desarrollo y generación de conocimientos, saberes y competencias (Alejandra Santillana; Margarita Aguinaga 2012, 1-26).

Para Raquel Rodas Morales las transformaciones sociales han logrado la erradicación de la violencia a la mujer, distribución justa de recursos pero sobre todo la transformación en la educación y visibilización de la mujer en espacios de poder. Sin embargo, el movimiento feminista aun no consigue penetrar en las estructuras simbólicas e ideológicas de la sociedad (Morales 2002, 7).

2.1.3. Marco Cultural

Para Antonio Izquierdo la cultura son aquellos medios colectivos para entender y comprender a la sociedad, pero sobre todo para ejercer medios de control en el entorno físico. Esto es fruto de la reflexión, poder e idealismo; dualismo entre el espíritu y la materia, en tal virtud este “modo de vida” llamado por los antropólogos, es todo aquello que el hombre ha elaborado y acumulado en la sociedad. Esta condensación histórica de saberes, conocimientos, tradiciones, comportamientos, valores y principios son elementos de la sociedad y de sus individuos (Izquierdo 2010, 59-64).

La tradición y las costumbres juegan un importante rol en la discriminación de la mujer y el acceso al mercado laboral, esta cultura patriarcal ha sido concebida como natural. Las prácticas socialmente aceptadas como el hombre ser supremo visto como fuente de producción, mientras que la mujer ser inferior dedicado a la reproducción y a las responsabilidades domésticas. Para Cecilia Medina “la subordinación de la mujer es un problema del poder enraizado en la cultura” (Medina 2009, 566). Por lo tanto la cultura es de alguna manera una pugna intelectual de la sociedad contra la naturaleza con el fin de atribuir una conducta y comportamientos socialmente reconocido, así lo afirma Mauss y Levi Strauss “la cultura es la naturaleza humana” que los distingue unos de otros (Stolke 2006, 5).

La subordinación femenina en la sociedad implica que la cultura es profunda y compleja ya que ha enraizado los roles en las estructuras políticas, económicas, educativas y familiares lo que ha reproducido el estatus de inferioridad de la mujer (Alda Facio; Lorena Fries 1999, 7). Fray Luis de León en su libro “La perfecta casada” evidencia la discriminación y violencia hacia la mujer señalando:

Así como la mujer es buena y honesta la naturaleza no la hizo para el estudio de la ciencias, ni para los negocios de dificultades, sino para un solo oficio simple y doméstico, así les limitó aprender, y, por consiguiente, les tasó las palabras y las razones (Bel Bravo; María Antonia 2009, 248).

Con los años la cultura ha progresado, e importantes cambios se han dado a favor de la mujer, en Estados Unidos se evidencia la libertad laboral de la mujer, en Australia el sufragio político, en Nueva Zelanda la inclusión de la mujer al colegio electoral. Mientras que el Ecuador al igual que en otros países se alcanzaron grandes logros como el derecho y libertad de sufragar, participación en la vida política y social, intervención en la elaboración y aplicación de leyes eficaces levantando la moral de la mujer a través de la generación de instituciones de educación y fuentes de empleo. Como señala María Angélica Idrobo “la mujer mientras las cultivada es moralmente más fuerte. (...) Educada la mujer sabrá formar ciudadanos que sepan guardar con honor la preciosa herencia que nos legaron nuestros antepasados: una patria libre” (Idrobo 2006, 112-114).

Isabel Donoso de Espinel, por su parte afirma que el grado de cultura al que llegan los países, se debe en gran parte a la educación que recibe la mujer, por lo tanto la sociedad que no sepa apreciar a la mujer es un pueblo atrasado e ingrato. Ya que a la mujer se debe el adelanto material y moral, a través de acciones nobles que infunden y apropian valor, principios y virtudes en pro de un bienestar común (Espinel 2006, 287).

La cultura no es solo conocimiento, es la participación activa de la mujer, por lo tanto las formas de vida, pensamientos, actitudes, entre otros se convierten en juicios importantes para una apropiada interpretación y comprensión del rol de la mujer, que ha sido suprimido y subordinado en una cultura androcéntrica y patriarcal. Tal es así, que la presencia y gobernanza femenina ha sido tímida y silenciosa (Aurora Estrada; Ayala de Ramírez Pérez 2006, 241-242).

La mujer es un sector de la sociedad tradicionalmente silenciado como lo afirman Bel Bravo y María Antonia es una “protagonista ausente” en la sociedad ya que la historia y la cultura han sido impuestas desde tres vertientes la raza (blanca), la clase (dominante) y el género (masculino) (Bel Bravo;María Antonia 1998, 107).

Es así, que un conjunto de comportamientos masculinizados son vistos con normalidad, quizás las costumbre de ver al hombre (varón) como el paradigma de la humanidad.Sin embargo, la mujer se ha despoja de estos paradigmas culturales, pese a que está integrada en la vida propia y forma parte de su ser, como lo aclara Bel Bravo y María Antonia (Bel Bravo;María Antonia 1998, 105).

Los grupos feministas en la relación a la cultura han alcanzado cambios como su identificación en el papel familiar ahora compartida por el hombre, igualdad de derechos laborales en el mercado formal y la creación de acciones afirmativas y desarrollo de políticas públicas a favor de género femenino. Esta subcultura empieza a generar comportamientos y conductas diferentes en una parte de la sociedad afirmando que el hombre y la mujer son diferentes pero complementarios. Esta alteración de la cultura admite, enriquece y transforma a la sociedad, imponiendo ideas, creencias y tradiciones en la esfera cultural, social, política, económica y educativa (Izquierdo 2010, 68-74).

La cultura es un legado histórico que se va transformado y acoplado a las nuevas formas de vida de la sociedad y que influye de manera directa en el desarrollo social, el papel de mujer ha sido progresivo en la cultura, sus intereses, ideales y posturas frente a la educación ha dado paso a grandes proyectos tanto públicos como privados basados en las experiencias y circunstancias de la mujer. Un claro ejemplo es la educación superior ecuatoriana bajo lineamientos de transversalización de género, con el objetivo de transformar la cultura patriarcal y androcéntrica en una cultura de igualdad, equidad y respeto entre hombres y mujeres, libre de dominación, subordinación y violencia.

2.1.4. Marco Social

Las personas y la sociedad buscan la verdad, consiguientemente la verdad es poder, ya que es el conocimiento cierto de las cosas y solo se procede con firmeza basado en los deberes y derechos.Por lo tanto las sociedades libres son aquellas que

no esclavizan y oprimen la ignorancia, con el fin de que la verdad moral rija las acciones (Cuví 2006, 303).

Alda Facio señala que la opresión y discriminación se ha mantenido y reproducido en múltiples manifestaciones históricas que han permitido la generación de discriminación y desigualdad (Facio, El patriarcado y sus instituciones 2011). Por otro lado, Aurora Estrada y Ayala de Ramírez manifiestan que durante la historia la mujer ha sido una víctima constante de opresión social, evidenciada en la esclavitud, opresión y humillación al no disponer ni de sus pensamientos en la esfera privada como pública (Aurora Estrada; Ayala de Ramírez Pérez 2006, 343-344).

El mundo social puede ser concebido como un espacio multidimensional que puede ser construido empíricamente descubriendo los principales factores de diferenciación que dan razón de las diferencias observadas en un determinado universo social o, en otras palabras, descubriendo los poderes o formas de capital (Bourdieu, Poder, derecho y clases sociales 2000, 105).

Hegel citado por Bravo y María Antonia indicó que el “varón presenta objetividad y universalidad del conocimiento, mientras que la mujer encarna subjetividad e individualidad dominada por el sentimiento”. Por otro lado Weber consideraba que el varón debía enfocarse “en tres actividades hegemónicas que son la ciencia, el Estado y la economía, mientras que la mujer debía crear un ambiente acogedor y formativo”. Esta visión de los intelectuales políticos y sociólogos negaban la posibilidad de la mujer en actividades de carácter políticas, económicas, sociales y educativas advirtiendo que su presencia supondría la ruina y el caos en la sociedad (Bel Bravo; María Antonia 2009, 173).

Los movimientos feministas con el paso de los años han conseguido romper círculos de dominio en la esfera pública y privada, transformaciones como mayor acceso a la educación, mejora de condiciones laborales, distanciamiento a labores domésticas, entre otras. Estos logros han permitido modificar estructuras sociales que ha provocado una modificación de las posiciones de trabajo de las mujeres, sin embargo, permanecen excluidas de puestos de mando y de responsabilidad en el campo de la educación, política y economía (Bourdieu, La dominación masculina 1998, 111-113).

Las estructuras sociales han mantenido históricamente la relación de dominación entre hombres y mujeres, problema que no ha podido ser reducido con pocos argumentos, por ello el feminismo surge históricamente como un movimiento

de emancipación de las mujeres en Francia y posteriormente en Estados Unidos. Sin embargo, en los años veinte la participación de la mujer en espacios sociales y político empezó ampliarse, generando con ello reformas liberales y nacimiento de ideas socialistas. Para 1935 se realizó la “Primera Convención de Mujeres del Ecuador” organización de izquierda que propuso reformas a favor de las mujeres trabajadoras (Goetschel 2006, 35-36) con la finalidad de eliminar de barreras generadas por la sociedad como el sometimiento y la perdurabilidad de las condiciones de desigualdad y discriminación hacia la mujer (Burin, Las fronteras del "techo de cristal" en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización 2008, 1).

La sociedad al igual que muchos otros factores, ha sido sometida a las barreras biológicas como un mecanismo neutralizador, un caso fue el acceso de la mujer a la educación puesto que su rol determinado por la sociedad era ser madre, esposa y ama de casa. Durante los inicios de la República Vicente Rocafuerte y Gabriel García Moreno destacaron el papel de la mujer en la civilización, abriendo establecimientos educativos con la finalidad de que la mujer pueda educarse y servir a la vida social y productiva del país. Así lo afirmó Victoria Vascones citada por Goetschel “el conocimiento es un poder y la ciencia la libertad que le permitiera a la mujer librarse de la cadena más opresora: la ignorancia” (Goetschel 2006, 38-45).

Los factores culturales y estructurales, generan códigos de comportamientos que según Antonio Izquierdo son cohesionan a la sociedad (Izquierdo 2010, 90), mientras que Hegel lo determina como un “sistema de necesidades” (Bañón 2008, 35). Esto relacionado con la lucha de los grupos sociales, entre ellos las mujeres por una liberación política –económica que permitió una sociedad pluralista, solidaria y generación de redes sociales, que dieron paso al cambio de estructuras sociales generando una comunicación abierta en los espacios de opinión pública (Bañón 2008, 37).

El papel de la mujer en la sociedad ha presentado un conjunto de actividades, uno de ellos la promoción laboral que fue y es un paso muy difícil aun en la sociedad y que constituye un privilegio para la minoría. Sin embargo, la mujer ha luchado por romper las barreras y esquemas para lograr incorporarse a la vida social y al mercado

laboral, desde la familia o fuera de ella, ha sido la protagonista de cambios sociales (Bel Bravo; María Antonia 2009, 163).

Las necesidades sociales actuales permiten la influencia de la mujer, con el fin de orientar un cambio en pro de la comunidad, que estimule y aúne los esfuerzos para fomentar una mayor participación de la mujer en sector productivo y educativo, reconociendo sus habilidades, conocimientos, competencias y transmisión de valores. Esta reconsideración del grupo femenino en la inclusión social garantiza una sociedad armoniosa, respetuosa y solidaria, a través de cambios en las estructuras patriarcales y violentas, obteniendo un cambio social y una participación activa de la mujer en cargos de toma de decisión en el sector educativo.

2.2 Construcción teórica y elementos del “techo de cristal”.

La historia ha visualizado los cargos de poder como tradicionalmente masculinos; diversos factores sociales, culturales, políticos, simbólicos, legales y educativos han permitido a la mujer acceder a cargos de poder lo que ha implicado un gran reto, ya que ha tenido que formarse y educarse mucho más, para poder acceder a las mismas oportunidades de empleo que los hombres. El acceso a cargos de poder según lo afirma Magdalena Valdivieso ha sido lento y difícil en la actividad productiva, la aparición de obstáculos invisibles e inconscientes evidencia los conflictos de poder en la sociedad, por lo tanto los cargos jerárquicos son un territorio patriarcal (Valdivieso 2004, 139-152).

El término techo de cristal según lo señalado por Sonia Nieto es una expresión acuñada por Segerman Peck, que alude a una barrera basada en prejuicios hacia las mujeres lo que impide su acceso a cargos directivos o gerenciales. Lo que implica un estancamiento a nivel medio (Nieto, Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica 2007, 202).

La inserción laboral a un puesto de mando es una situación conflictiva y más aún cuando se encuentran con el llamado techo de cristal que Mabel Burinlo define como una realidad discriminatoria, que se presenta en las organizaciones laborales que impide y detiene la carrera de la mujer. (Burin, Género femenino, familia y carrera laboral: conflictos vigentes 2004, 49) En este sentido Barbera Heredia mantiene que la discriminación a la mujer sigue siendo la regla más que la excepción

en la promoción laboral en razón que la cultura como la sociedad crea aún entornos que excluyen a la mujer, generando equipos homogéneos de varones, lo cual provoca menor competitividad, proyección social y mayor desigualdad de oportunidades de empleo(B. Heredia 2004, 39-41).

La segregación laboral por género mantiene mecanismos discriminatorios y condiciones desiguales para mujeres con respecto a los hombres, por ello el número de mujeres en cargos de dirección es limitado.A medida que se asciende en la pirámide organizacional la presencia de mujeres va en disminución, por ello Juan Samovia afirmó que la persistencia de la segregación ocupacional establece un menor valor al mercado educativo donde aún predomina el otorgamiento de puestos de dirección a hombres. Por tanto se asume que el varón cuenta con mayor preparación y mayor responsabilidad. (Organización Internacional del Trabajo 2001)Esto responde a lo manifestado por Eagly&Sczesny“la existencia de minoría crea barreras para la igualdad de género” (María del Mar Alonso Almeida; José Miguel Rodríguez Antón; Luis Rubio Andrada; María Soledad Celemín Pedroche 2012, 1504).

La distribución desproporcionada entre hombres y mujeres y la segregación de actividades en el mercado laboral van acompañados por mayor inestabilidad laboral y escasa valoración social, estos factores obstaculizan el desarrollo profesional de la mujer dibujando un techo que no es posible sobrepasar. Estas barreras invisibles han proliferado con el fin de frenar la profesión de la mujer en el campo externo(Ester Barbera Herdia; Amparo Ramos; Maite Sarrio; Carlos Candela s.f., 58).

La revista británica TheEconomist en el año 2005 reveló tres causales por las que las mujeres no alcanzan cargos gerenciales, el primero es la falta de incorporación de la mujer en espacios de decisión en la empresa, círculos sociales manejados y liderados por varones, en segunda instancia los estereotipos según género y su relación en la capacidad de liderazgo y en tercer lugar la falta de un mentor de las jóvenes profesionales así como falta de experiencia.Estos prejuicios y formas discriminatorias resultan el pretexto para detener el crecimiento y promoción laboral de género femenino.(Zavala 2008, 10).

Por otro lado, varios investigadores mantienen hipótesis sobre el acceso de la mujer a cargos de dirección, para Heilman es la falta de experiencia en el mercado laboral. Mientras que para Hola y Todaro, Pratto, Stallworth, Sidanius y Siers es la carencia de motivación e interés por acceder a cargos gerenciales. Por último la tercera hipótesis es que la mujer es quien ha rechazado los cargos de poder y decisión, en todo caso, son un conjunto de barreras que enfrenta la mujer en el progreso de carrera profesional hacia cargos jerárquicos (Clara Selva; Miguel Angel Sahagún; Susana Pallarès 2011, 228-229).

La sub-representatividad de las mujeres en los cargos de decisión y liderazgo ha sido evidente, sin embargo, el techo de cristal con el que ellas se encuentran, ha implicado una detención en su carrera obligando a la mujer a estancarse en puestos de trabajo por debajo de su potencial. Cuanto más grande la brecha mayor el desequilibrio entre hombres y mujeres, lo que refleja la dificultad al momento de desarrollar una carrera laboral que conduzca a puestos de responsabilidad (Nieto, Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica 2007, 202).

2.2.1 Caracterización del techo de cristal en el mercado laboral educativo

Las instituciones de educación superior históricamente han sido patriarcales y masculinizadas, pese a ser un ente que transmite ideas, conocimientos y promueve la investigación. Al ser la universidad una entidad con el objeto de educar y por lo tanto de educarse, cuenta con prácticas educativas que influyen negativamente en la diferenciación de sexos que son catalogadas como diferencias internas del sistema. Según lo señalado por Bourdieu y Pesseron es la reproducción de relaciones sociales de dominación, lo cual condena la relación de subordinación de la mujer en los cargos de toma de decisión. (Callejo Gallego; Javier Gómez Esteban; Concepción Casado Aparicio 2013, 24-26).

El techo de cristal en las instituciones de educación superior ha impedido a las mujeres llegar a ocupar los puestos de dirección como rectoras, vicerrectoras, decanas, presidentas de comités académicos o de investigación. La presencia de la mujer es relegada a cargos marginales o de menor impacto (Daniela De Filippo; Elías Sanz Casado; Isabel Gómez 2009, 352). Esther Escolano Zamorano explica que esto

es consecuencia de que las mujeres hayan sido relegadas de debates que conforma la ciencia y la investigación, por lo que afirma que “a la academia le resta una larga travesía por recorrer en su camino hacia la igualdad” (Zamorano 2006, 235-238).

El entorno del sistema educativo ha relacionado autoridad, dominio y decisión con el sexo masculino, mientras que sensibilidad y arraigo sentimental para la mujer. Tal vez tales concepciones son equívocas y conflictivas, por lo tanto la universidad no tiene la capacidad de determinar quién domina y quien es la dominada.

El proceso al que una persona es sometida para alcanzar un puesto de mando y poder en las instituciones de educación superior se encuentra directamente relacionado por procesos meritocráticos, donde se analizan las capacidades, competencias, experiencias y logros. (Callejo Gallego; Javier Gómez Esteban; Concepción Casado Aparicio 2013, 44) Sin embargo, las preguntas que predomina durante el proceso de selección son: ¿El proceso es igual para hombres y mujeres? ¿Cómo puede ser aplicado un modelo masculinizado de selección y promoción de personal a un modelo femenino? ¿Cómo apoya la universidad la integración de mujeres a cargos directivos? Estas interrogantes generan una relación excluyente hacia la mujer en el sector educativo.

Las dificultades de trabajar en modelos masculinos ha generado la falta de reconocimiento de la sociedad, deteniendo a la mujer en su ascenso a cargos de poder en las instituciones de educación superior.

La cultura como la estructura de la academia ha sido basada en modelos masculinos cuya centralidad son los varones, tal es así que la participación femenina a menudo es vista bajo juicios de valor sobre la calidad de su trabajo. Esta infravaloración ha generado escasa promoción laboral en el sector educativo, organización con gran similitud a las empresas públicas o privadas que se basan en la Constitución y en estatutos para regular la vida social y determinar quien ejerce y administra el poder.

La desconfianza cultural y social fundada hacia el mando y autoridad femenina ha forjado un proceso de discriminación laboral hacia la mujer, interpretando que los cargos jerárquicos ocupados por mujeres ocasionan un retroceso masculino. No obstante Kanter afirma que al momento que una mujer

accede a un cargo se convierte “en un ser marcado”, esta discriminación conlleva que la mujer tenga la obligación de demostrar que su trabajo y los resultados de su gestión constantemente (Callejo Gallego; Javier Gómez Esteban; Concepción Casado Aparicio 2013, 47).

Las docentes que consiguen alcanzar los mayores niveles académicos lo hacen a costa de superar una sobreeslección, un sobreesfuerzo que se añade a las exigencias de una ya elevado nivel académico y una formación curricular considerable; para describirlo gráficamente, en cada una de las etapas de esta durísima carrera, ellas pagan el doble peaje. En ocasiones, a ello podríamos añadir que triunfan a costa de no pocas renunciaciones personales, incluso configuradoras de un determinado modelo de vida (Zamorano 2006, 243).

El principio de diversidad valora la variedad de género en cargos de poder, esta pluralidad en el capital humano favorece a las universidades y demás organizaciones promoviendo la equidad, justicia y respeto a la complementariedad entre hombres y mujeres (B. Heredia 2004, 43).

Estos cambios y transformaciones en el sector educativo promueven la generación de creencias, valores y nuevas concepciones en la sociedad que erradiquen la segregación laboral por género. Práctica aun inexistente en algunas instituciones de educación tanto en el sector público como privado, por consiguiente el acceso a cargos jerárquicos para la mujer continúa siendo un problema sin resolver.

Es más, el seno de las universidades cuenta con pleno conocimiento del dominio y discriminación hacia la mujer al momento de acceder a cargos de decisión, lo cual genera un retroceso y regresión en los proyectos de desarrollo social. Por otra parte, el reparto de cargos directivos en función del género es un tema que no hace mucho tiempo está siendo tratado en las instituciones de educación superior, pese a que las IES fomentan y enseñan la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres. Esta incompatibilidad entre la práctica y la realidad refleja las diferencias de mujeres y hombres en relación al acceso de cargos de poder (Callejo Gallego; Javier Gómez Esteban; Concepción Casado Aparicio 2013, 189-196).

2.2.2 Elementos invisibles y visibles que confluyen al techo de cristal

Una parte importante de considerar son aquellos elementos que confluyen al techo de cristal, barreras visibles como invisibles que dificultan el acceso al

crecimiento laboral de la mujer y que los encontramos en una sociedad contemporánea y “democrática”; a continuación detallaremos rasgos que compone el techo de cristal:

Las responsabilidades domésticas así como la crianza de los niños requieren gran dedicación de tiempo, por lo que se constituye como elemento obstaculizador al momento de acceder a cargos de liderazgo. Esta dicotomía entre el ámbito familiar y el ámbito laboral genera conflicto y tensiones que afecta negativamente a las mujeres a mantener sus posiciones de poder.

La falta de estimulación y obligación en los hombres a responsabilizarse con las tareas del hogar y de la de familia, ha comprometido a la mujer a ser la persona responsable de este tipo de actividades. En este sentido la mujer es vista como la interrelación de reproducción biológica y de la producción de la fuerza de trabajo, este carácter dual establece una clara frontera que condiciona la toma de decisión de acceder a un cargo de responsabilidad (Llinares 1998, 15-17).

Para Amparo Ramos López la estructura organizacional es un factor que impide la promoción laboral de la mujer, ya que es el soporte y las normas que le permiten a la empresa dirigir, controlar y coordinar las actividades de trabajo según lo determina Peiro. Por lo tanto, la cultura y los modelos de gestión al interno de la organización están bajo lineamientos androcéntricos, que determina relaciones asimétricas estableciendo roles por género. En este sentido Kanter considera que las estructuras determinan las posiciones jerárquicas de la organización, por lo tanto la mujer está ubicada en áreas menos estratégicas y no en cargos en la cúspide de la empresa (López 2005, 39-40).

La falta de políticas empresariales según la OIT es un limitante en la carrera profesional de la mujer, ya que se evidencia escasos programas de capacitación, falta de equilibrio en la vida familiar y laboral, horarios inflexibles, limitados programas de inserción laboral, entre otros. Estas variables interrumpen el ascenso a los cargos de responsabilidad, por lo tanto la falta de políticas internas genera desigualdad de género y evidencia el poco interés de promover el liderazgo femenino.

En cuento a elementos invisibles podemos nombrar la inseguridad; algunas mujeres sienten temor al afrontar un cargo de responsabilidad, ya que consideran que carecen autoridad y poder para ejercer un determinado rol. Este estereotipo social

acerca de la mujer y el poder incide en la carrera laboral femenina (Burin, Género femenino, familia y carrera laboral: conflictos vigentes 2004, 53).

Las barreras culturales y sociales impregnadas en el modo de vida, son muros difíciles de erradicar, el supuesto miedo al fracaso de la mujer al momento de acceder a cargos de responsabilidad ligadas a los niveles de eficacia, experiencia y capacidad intelectual. Generan un supuesto estrés y carencia de valor propio dando como resultado inseguridad y temor a la gestión y a los resultados obtenidos (Altopiedi 2009, 41-44).

Las creencias de estereotipos de género inciden directamente como limitante a un puesto de trabajo, en razón que la relación de hombre con fortaleza son condiciones que intervienen en la esfera laboral. De hecho existe la equivocada percepción de que los hombres son mejores directivos. (Nieto, Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad una revisión teórica 2007, 204) Apreciación errada ya que el modelo de gerencia masculino busca alcanzar resultados efectivos, mientras que el modelo de liderazgo femenino alcanza buenos resultados pero con un enfoque en las personas y su estabilidad.

Su gran influencia construye obstáculos al momento de acceder a un cargo de responsabilidad, la segregación por puestos de trabajo aun es visible. Los papeles tradicionales impuestos y legitimados por la sociedad han formado parte del mundo laboral y hasta de las culturas organizacionales (Organización Internacional del Trabajo 2015, 2).

Por otro lado, el acoso psicológico en el lugar de trabajo también puede ser considerado como un factor invisible. El acoso sistemático y continuo afecta el desempeño laboral de la mujer, las conductas discriminatorias, abusos físicos y agresiones verbales deterioran el bienestar físico y psicológico de la mujer fomentando el abandono del puesto de trabajo o bien absentismo laboral (Nieto, Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad una revisión teórica 2007, 206).

Estas condiciones visibles como invisibles impiden muchas veces que la mujer alcance posiciones de jerarquía en las organizaciones, los modelos de gestión masculina en los entornos sociales, políticos, económicos, culturales y laborales. Resulta constantemente un detonante para la mujer que evidencia los mecanismos de

desigualdad organizacional que reducen las oportunidades de crecimiento profesional, haciendo aún más difícil traspasar el llamado techo de cristal.

2.2.3 Relación formación versus acceso a cargo directivo

La educación es un compromiso y una responsabilidad ética; en este orden la mujer juega un importante rol en pro del desarrollo económico y social. Para Matilde Porras de Rosas la facilidad en el acceso a la educación permitió dar inicio a la incorporación de la mujer a la vida pública y privada en el mercado laboral (Porras de Rosas 2008, 54).

La educación es un factor preponderante con gran influencia al momento de incorporarse al mercado de trabajo, la nueva generación de mujeres cuentan con un mejor nivel de formación. Por lo tanto no se puede esgrimir el argumento de la falta de preparación para que una mujer no pueda acceder a un puesto gerencial.

Las tasas de escolarización de la mujer en todos los niveles formativos ha ido incrementado de manera progresiva, esto se debe a un alto nivel de cualificación en cuanto a su educación y experiencia, según lo afirmado por la OIT las mujeres están superando el número de hombres con diplomados, maestrías y hasta doctorados (Organización Internacional del Trabajo 2015, 1-13). Sin embargo, los análisis apuntan a la escases de mujeres en cargos gerenciales; pese al creciente número de mujeres en cargos de dirección el techo de cristal aún sigue presente.

Las carreras como educación, salud, servicios sociales y artes, son aquellas donde el número de mujeres predomina en relación al número hombres, no obstante los programas de ingenierías o TICs mantiene datos deficitarios en relación al género femenino (Organización Internacional del Trabajo 2015, 97) (Anexo No. 2).

Si bien, la proporción de hombres y mujeres en los niveles educativos está equiparada, los estereotipos juegan un importante rol al momento de acceder a cargos de dirección dentro de la organización. Esta desigualdad afecta directamente a las mujeres en su desarrollo profesional, la discriminación social obedece a una diferencia de condiciones arraigadas en la cultura y en la sociedad (Osca; López 1994, 1-6).

El papel de la mujer en la sociedad, economía, política y en el sector laboral ha cobrado protagonismo, pese al escaso número de mujeres en cargos directivos, lo que ha generado controversia con el sector educativo. Ya que la universidad como eje de transformación e influencia en la sociedad debe favorecer la inclusión de la mujer y la igualdad de condiciones, por lo tanto es imprescindible la promoción laboral, garantizando una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en los cargos de responsabilidad y decisión.

La conquista en espacios de poder exige a las mujeres comprender el contexto en el que actúan así como la construcción histórica y social de la organización. Sin este entendimiento el riesgo de comprometer la labor, el desarrollo personal y grupal se verá colapsado por la compleja vida institucional (Moreno 2009, 15).

El modelo de dominación masculina, en el que ha vivido la humanidad, comprende un sistema patriarcal que evidencia la asimetría de poder entre hombres y mujeres. Un entramado de situaciones laborales, sociales y culturales han impedido que la mujer alcance esta imagen hegemónica de género-poder-trabajo y por ende su intervención plena en la vida profesional (García de León 2011, 32-82).

Drucker denomina a la “economía postcapitalista” como el cambio y desarrollo social, económico y político que demanda personas con mayor conocimiento, educación y saberes, en este sentido el mundo del trabajo juega un importante rol en el logro de la igualdad y equidad para las mujeres. Su incorporación al mercado laboral ha requerido una progresiva formación y capacitación que ha evolucionado el mercado femenino, sin embargo, como afirma Gómez, el incremento de mujeres al mercado laboral no garantiza una participación en los distintos sectores productivos del mercado (Gómez 2008, 63-72).

Es indiscutible que la mujer ha alcanzado altos niveles formativos y su inclusión en el mercado laboral ha incrementado, la desigualdad en los distintos cargos de responsabilidad y poder se ha mantenido. Para Mariana Altopiedi la llegada de la mujer a cargos de dirección es beneficioso para la empresa y para la sociedad, ya que reviste al poder desde una perspectiva de género con una visión de liderazgo femenina, especialmente en instituciones de educación superior (Altopiedi 2009, 41).

2.2.4 Efectos psicológicos que atrae la interrupción del desarrollo profesional en la mujer.

Jessie Taft sostenía que los problemas de la mujer son psicosociales y que estos no serían transformados por medio de reformas legislativas, sino a través de cambios de actitudes, comportamiento y nuevos roles sociales. Es así que la psicología femenina rompió mitos relacionados con la incapacidad mental de la mujer, inferioridad y relación doméstico-emocional-maternal, este rompimiento dio paso a la creación de una psicología “neutra y objetiva” que permitió la emancipación de la mujer ante la ruptura de falsas creencias que negaban la posibilidad de un crecimiento personal y profesional (García Dauder 2005, 256-257).

Las rígidas esferas sexuales y la aparición de la mujer profesional permitió que los psicólogos llamaran “ansiedad masculina” denominado por Evelyn Fox Keller que radica en un imaginario (heterosexual) con poder y dominación en mente masculina sobre la mente femenina que debía ser conquistada y sometida. Esta nueva asertividad masculina pretendía desplazar el modelo contemplativo del varón a un modelo de acción y dominio para la salvación de la humanidad. La identidad de género y la psicología presentaron grandes rupturas en la historia, entre ellos la teoría evolucionista de Spencer que aportó los siguientes argumentos: “especialización sexual como progreso evolutivo y menor variabilidad física y mental de las mujeres que demostraba su natural mediocridad” (Dauder 2010, 30-31).

Los aportes psicoanalíticos relacionados con las teorías de género han demostrado, según Mabel Burin, que las mujeres desde niñas suelen ser más dóciles ante ejercicios o prácticas de dominación. Mientras que los varones generan mayor resistencia y rebeldía ante efectos de subordinación o coerción, ya que despliegan un conjunto de recursos psicomotores para conservar el dominio y poder. Durante el proceso de desarrollo de niña a mujer las hijas se van alejando de sus madres buscando en su figura paterna o masculina, fuente de poder que garantice una salida a la esfera pública (Burin, Género femenino, familia y carrera laboral: conflictos vigentes 2004, 4-5).

Estos deseos de poder en el caso del género femenino en la esfera pública como privada generan un precio elevado para la mujer, este es el llamado costo psíquico, que es el malestar causado por invertir tiempo, recursos y compromisos en

la organización respecto a su carrera laboral y percibir que tales resultados obtenidos se vieron estancados por factores familiares. La salud mental de la mujer evidencia cuadros depresivos y de frustración, generando conflictos emocionales (Burin, Género femenino, familia y carrera laboral: conflictos vigentes 2004, 11).

Las interpretaciones sexista de Boringaludía que las mujeres tenían las profesiones que preferían y no se cuestionó la posibilidad del que el menor prestigio se debe a su desigualdad de oportunidades o a la desvalorización u omisión de actividades (Dauder 2010, 61).

Para Teresa Cabruja y Concepción Fernández el carácter crítico de discriminación y opresión constituye rasgos psicológicos negativos y de inferioridad en la mujer que la mantiene alejada de determinados lugares en la esfera laboral, como es el caso del acceso a cargos gerenciales. De hecho la psicología feminista focaliza su atención en estudios sexistas que legitiman la desigualdad y discriminación (Teresa Cabruja; Concepción Fernández 2011, 83).

Guadarrama citada por Candy Uribe Pineda y Rolando Javier Salinas García manifiesta que “el trabajo es (...) concebido como una fuente de realización y plenitud”, sin embargo, las condiciones de precariedad laboral difícilmente alcanzan estándares de bienestar y menos aún de integración social. Por lo tanto la experiencia de insatisfacción provoca una falta de orientación y sentido para la trayectoria laboral femenina (Candy Uribe Pineda; Rolando Javier Salinas García 2011, 265).

La psicología social determina que la centralidad del trabajo constituye un estructurador psicosocial como fuente de bienestar humano. Por lo tanto la carencia del mismo o la falta de crecimiento laboral generan malestar y repercute negativamente en el estilo de vida, desorientación ideológica, aislamiento social y crisis de identidad (Miguel Angel Aguilar; Anne Reid 2007, 217-218).

Capítulo Tercero

3.1 Caso Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE: Acceso de la mujer en cargos directivos

En el siglo XX, en el gobierno de José Luis Tamayo, se realizaron cambios importantes en el sector educativo-militar en el país, con la llegada de la Misión Militar italiana a Ecuador. Fueron creados algunos cursos y el 16 de junio de 1922 se decretó la creación de la Escuela de Oficiales Ingenieros, cuyo fin era formar oficiales especializados en técnicas de ingeniería militar. Transcurridos catorce años en formación de oficiales el 22 de octubre de 1936, mediante Decreto No. 1058 se transformó en Escuela de Artillería e Ingenieros basada en la artillería e ingeniería en referencia al modelo italiano que fusionaba la estrategia militar y el conocimiento académico. Vale destacar que el 7 de febrero de 1947, la Asamblea Nacional reconoció los títulos otorgados por las universidades a nivel nacional y entre ellas las escuelas de formación del ejército (Bravo 2014, 10-50).

En 1948 el instituto se convirtió en Escuela Técnica de Ingenieros (ETI), esta transformación se basó en la modificación y ampliación de los planes de estudio aplicables en los campos operativos de construcción civil y militar. Para 1961 la ETI fue reconocida como instituto superior durante la presidencia de José María Velasco Ibarra. En 1972 en el gobierno de Guillermo Rodríguez Lara la ETI abre las puertas a estudiantes civiles con la finalidad de transferir conocimientos y saberes que impartían sus profesores desde un enfoque civil y militar. Mediante Decreto Ejecutivo No. 2029 el Congreso Nacional el 8 de diciembre de 1977, confiere el nombre de Escuela Politécnica del Ejército ESPE, con el fin de “difundir conocimientos científicos y técnicos, enfocados al desarrollo social y económico del país” (Bravo 2014, 59-92). Con fecha 7 de enero de 2010, según resolución 006- CONEA -2010-107-DC se otorga a la ESPE la acreditación institucional en cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica de Educación Superior LOES, el Reglamento General del Sistema Nacional de Evaluación y el Reglamento de los Procesos de Acreditación de las Universidades y Escuelas Politécnicas. Mientras que el 26 de junio de 2013, en cumplimiento con la LOES emitida por el Consejo de Educación Superior CES, se otorga el nombre de Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE a

través de la aprobación del Estatuto por parte de los órganos de control educativo ecuatoriano (Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE s.f.).

La Universidad de las Fuerzas Armadas, ESPE, es una institución de educación superior organizada y administrada bajo autoridades militares y civiles, cuya finalidad es formar y capacitar académicos, profesionales e investigadores, con capacidad de liderazgo y pensamiento crítico. Basado en principios fundamentales como la: “Igualdad de oportunidades, equidad de género; y convivencia en el marco de interculturalidad” (Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE 2013, 1-3).

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres está enmarcada en el Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, que tiene como finalidad promulgar la alternabilidad, igualdad y equidad de género en la conformación del equipo jerárquico y en el Consejo Universitario de la IES. Este modelo de gestión permite la interacción de las áreas de investigación, docencia, administración y vinculación con la sociedad según lo establecido en la LOES. Sin embargo, la estructura organizacional así como la reglamentación interna relacionada al reclutamiento de personal académico como administrativo no establece procesos de crecimiento y desarrollo profesional, ni estándares de selección de personal femenino a los distintos cargos de poder y responsabilidad.

El Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE establece claramente el proceso de elección de las máximas autoridades como Rector y Vicerrector, es así que el Art. 46 señala claramente “Para ser Rector (...) se requiere ser Oficial General o Coronel, o sus equivalente en las otras Fuerzas en servicio activo” y cumplir con los requisitos determinados en la LOES. Por otro lado el Art. 47 de la norma en mención establece “El Rector será designado por el Jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas de la terna de Oficiales que remita cada Fuerza”. Para el caso de Vicerrector el Art. 51 señala “El Vicerrector Académico General será un oficial en servicio activo en el grado de Coronel de Estado Mayor o con Curso Superior Militar del Ejército y será seleccionado por el Jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas”. Por su parte el Ar. 56 manifiesta que para ser “Vicerrector en las áreas de docencia, de investigación, Innovación y Transferencia de Tecnología, se requiere ser Oficial de Estado Mayor o con Curso Superior Militar

de las Fuerzas Armadas en servicio activo” y cumplir por lo establecido en los Ley Orgánica de Educación Superior.

La integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas del Ecuador constituye un crecimiento paulatino, el 6 de marzo de 2013, pocos años atrás entra en vigencia la Política de Género en las Fuerzas Armadas que tiene como finalidad la integración activa de la mujer a la vida militar garantizando igualdad de condiciones y derechos, (Defensa 2013). Las FFAA cuenta 462 mujeres en el ejército, 429 en la Marina y 282 en la Fuerza Aérea lo que representa el 2.9% del total de personas en las Fuerzas Armadas ecuatorianas (Ministerio de Defensa Nacional s.f.). Los importantes cambios de las instituciones militares han dado paso a una nueva forma de construcción social vista como una oportunidad de equidad e igualdad de género. Sin embargo, todos estos esfuerzos aún no son suficientes, el país no cuenta con mujeres Generales o Coroneles que puedan ejercer los cargos de Rectora y Vicerrectora de la Universidad de las Fuerzas Armadas.

Luego de 92 años de presencia y trayectoria académica en el sector educativo ecuatoriano la ESPE ha contado con alrededor de 57 Directores y Rectores de la Escuela de Artillería e Ingenieros, Escuela Técnica de Ingenieros, Escuela Politécnica del Ejército y Universidad de las Fuerzas Armadas (Bravo 2014, 130). Esto denota que pese a la gran experiencia académica de la IES nunca una mujer ha logrado alcanzar un grado de responsabilidad como Rectora o Vicerrectora en la institución educativa militar.

Era de esperar que con el marco regulatorio vigente que promueve acciones afirmativas, políticas de género y procesos de evaluación, se inicie cambios sustantivos en la ESPE.

3.2. Metodología

Con el fin de cumplir con el objetivo de investigación, como ya se ha mencionado en la introducción, este estudio contempla la revisión documental y bibliográfica, además de realizar un trabajo de campo en la ESPE.

Se consideró un estudio exploratorio y descriptivo, dado el contexto en el que se desarrolló: la ESPE como universidad esencialmente masculina con su trayectoria, cultura e historia cambió su paradigma en función de las políticas públicas, normas y

procesos de evaluación basados en la equidad e igualdad de género. Por lo tanto es un estudio exploratorio al ser una realidad única que permitió indagar las opiniones y contradicciones de los entrevistados en relación al techo de cristal. De igual manera es descriptiva, ya que la intención es describir la realidad de la ESPE en relación a todos los cambios sociales, culturales, simbólicos y legales.

La recolección de datos se realizó a través de entrevistas, cuya guía fue elaborada con base en las dimensiones del presente estudio que son: sociales, legales, culturales y simbólicas. El instrumento fue aplicado a mujeres y hombres que desempeñan cargos directivos en la ESPE, buscando identificar opiniones, percepciones y discursos sobre la aplicación de políticas institucionales que valoren la equidad de género, especialmente en el acceso a cargos directivos.

La guía de entrevista se basó en dos apartados (Anexo No.3), el primero consistió en once preguntas abiertas relacionadas con el acceso a cargos de dirección, liderazgo, políticas y medidas inclusivas, conciliación vida personal y laboral. Así como el impacto psicológico que sufre la mujer y el hombre en la inversión de tiempo y compromisos demandados por el trabajo. La segunda parte de la guía permitió el levantamiento de información relacionada a las cuatro dimensiones del presente estudio que son legal, simbólica, cultural y social. De igual forma ayudó a conocer si la ESPE como sus directivos cumplen con lo establecido en la normativa externa como interna que rige en el país y dentro de la IES.

Las entrevistas fueron realizadas los días 27, 28, 29 de enero y 1ero de febrero de 2016 en las instalaciones de la ESPE, se realizó a quince directivos, 6 mujeres y 9 hombres de los cuales tres fueron civiles y los 6 restantes eran militares (tanto en servicio activo como pasivo). Las y los directores llevados por el interés de la temática mostraron un comportamiento proactivo, amable y participativos durante el desarrollo de la entrevista al igual que un lenguaje educado y claro. La duración aproximada por cada entrevista fue de 20 a 30 minutos, lo cual en muchos casos dependió de la carga laboral, reuniones e interrupciones de cada entrevistado y se pudo recabar alrededor de 368 minutos de información relacionada con el objeto de tesis.

Al ser un estudio cualitativo, permitió conocer con mayor detalle el fenómeno de la discriminación en la carrera laboral ya que el “techo de cristal” demuestra ser un

fenómeno social recurrente. En la literatura revisada, el análisis de contenido es adecuado por ser una técnica de análisis de datos que, según FernándezChaves (2006, 36-39), permite la identificación de elementos tales como palabras, frases, símbolos, etc. bajo categorías intersubjetivas y sociales. El autor se apoya en Jiménez⁴, para quien: “en el discurso se condensa y se expresa las contradicciones sociales” (Fernández Chaves 2006, 40).

La técnica está basada en las comunicaciones humanas, y en la descripción objetiva y sistemática que permite interpretar y describir los contenidos. Para Bardin,⁵ el propósito del análisis de contenidos es la “inferencia de conocimientos relativos a las condiciones de producción (o eventualmente de recepción), con ayuda de indicadores.” (Cáceres 2003, 55) Laurence Bardin manifiesta que esta técnica responde a la observación y al análisis de lo oculto (no dicho), manifestando un mensaje de doble lectura del investigador (Bardin s.f., 7).

Las ventajas del análisis de contenidos son profundizar y relacionar las características entre el mensaje manifestado y el mensaje implícito (Aigner en. 2012, 4-9), que permite la interpretación y conceptualización de resultados con diversos puntos de vista analizados. Las limitaciones de este tipo de metodología están relacionadas a la validez y confiabilidad que, según Nieto Pérez⁶: “un análisis de contenido es válido en la medida en que sus inferencias se sostengan frente a otros datos obtenidos de forma independiente” (Cáceres 2003, 77).

3.2.1 El análisis de Resultados

El análisis de resultados se realizó en dos momentos. Inicialmente se sistematizó la normativa del país, los reglamentos y documentos expedidos por la universidad, con la finalidad de conocer las políticas internas de inclusión y de participación de la mujer en espacios de poder y, también, del grado de cumplimiento del marco legal vigente.

Con relación al trabajo de campo, el análisis de contenido requirió la transcripción de cada una de las entrevistas, clasificando las respuestas de acuerdo a cada pregunta. En esta etapa, para organizar los datos recolectados, se construyó un

⁴Jiménez, 1993: ii citado por Fernández Chaves Flory, 2006, 40

⁵Bardin, 1996, p 29 citado por Pablo Cáceres, 2003, 55

⁶ Nieto Pérez, 1994, pp.154-155 citado por Pablo Cáceres, 2003, 77

cuadro para cada entrevistado. En la primera columna constaba la pregunta y en la segunda la respuesta con todas las expresiones utilizadas.

Los entrevistados fueron mujeres y hombres, para mayor ilustración de sus reflexiones se adoptó la siguiente categoría. (Anexo No. 4)

Estas respuestas fueron confrontadas con la información documental, legal e institucional obtenida en la etapa de investigación bibliográfica y documental. Las categorías de análisis fueron definidas *a priori*, con base en el marco referencial teórico. En el cuadro a continuación, señalamos como fue realizada esta etapa inicial del análisis de contenido:

Cuadro No. 1
Categoría del análisis por palabras claves

Marco legal	Equidad de género
	Reglamento interno señala que sean autoridades militares
	Meritocracia
	Igualdad de derechos y oportunidades
	Alineación con la norma y órganos de control
	Políticas de género son poco equitativas para hombres y mujeres
	Consejo Académico no cumple con la equidad de género establecida en la norma
	Programas de inclusión
	Acreditación
	No puede haber alternancia o equidad si no existen mujeres en los cargos de General o Coronel que pueda acceder a ser Rectora o Vicerrectora,
	Democracia
	Cogobierno integrado por hombres
Marco simbólico	Pasarán muchos años para que una mujer pueda ser Rectora o Vicerrectora
	Nunca existió discriminación hacia la mujer
	Academia es un espacio de crecimiento personal y profesional
	Cumplimiento de metas y requisitos
	Manejo de la esfera psicológica
	Mutar el carácter hacerse más fuerte
	Tiempo de calidad
	Mujeres poco interesadas en participar
Marco cultural	Universidad con estructura militar
	Cambio de mentalidad de la universidad dando oportunidad a las mujeres
	Apertura a los civiles cambios de pensamiento
	Servicio a la patria y a la sociedad
	El ejemplo, valores y principios
	Lealtad y confianza
	Fomentar los valores y respetar diferencias

	Hombres y mujeres tienen la misma proyección
	Mayor dedicación al trabajo y horarios extendidos
	Corresponsabilidad en las tareas del hogar
	Mujer gerente del hogar
	Encargada de criar a los hijos
Marco social	Predominancia de autoridades varones
	El hombre prima en la una universidad militar
	Crecimiento profesional por capacidades y competencias
	Experiencia, formación y desempeño
	Ser mejor y competitivo
	Tiempo para que la mujer estudie y dedique tiempo a la familia
	La gente vale por lo que es
	Romper los esquemas que las mujeres por ser madres no pueden ofrecer un buen trabajo
	Priorización vida familiar vs trabajo
	Divorcio
	Madre soltera

Fuente: Entrevista jerárquico superior ESPE, enero y febrero 2016.
Elaboración propia.

Las similitudes, sinergias o los elementos afines fueron identificados en las expresiones utilizadas por los entrevistados, y asimismo las incoherencias, inconsistencias o las lagunas en relación a las categorías iniciales definidas. Este proceso facilitó evidenciar las posiciones ideológicas de las directoras y directores, permitiendo la codificación del mensaje sus contradicciones y argumentaciones.

La revisión de cada extracto de las expresiones y palabras permitió una reconfiguración de las categorías de análisis, dando a conocer el nivel de conocimiento, vivencia y experiencia relacionados con factores sociales, culturales y simbólicos, más allá de lo normativo y de lo aparente en las políticas institucionales de la ESPE. También fue posible observar las tendencias de opinión sobre la dimensión legal, el cumplimiento de la norma y la convivencia universitaria.

Las reflexiones iniciales oriundas de este análisis muestran que estas dimensiones intersubjetivas fortalecen las dinámicas discriminatorias y, por ende, el techo de cristal que sufre la mujer durante el acceso a cargos de responsabilidad, lo cual está presente de manera transversal en los discursos de las personas, independiente de su sexo. Es importante notar que la jerarquía tampoco impone diferencia significativa en relación a la conformidad o a la percepción de cumplimiento de parámetros de equidad en la carrera de la mujer en la institución.

3.2.2 Brecha ocupacional por género y sus detonantes 2009-2014 en la ESPE

Los cargos ocupados por mujeres en la ESPE son aquellos mandos de nivel medio, ya que los cargos de Rector o Vicerrector son determinados por el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas. Esta condición, por si misma, obliga que las máximas autoridades sean militares y, bajo esta consideración y según lo explicado anteriormente en las FFAA, aún no existen mujeres con grados de Oficial General o Coronel para que puedan desarrollarse como máximas autoridades de la universidad.

La resistencia al ingreso de la mujer a cargos de dirección es una situación que ha evidenciado el sistema de gestión académica y administrativa patriarcal que rige en la ESPE. Actualmente esta situación pasa por un proceso de transformación, ya que se observa mujeres en cargos de dirección. Esto supone una participación más equitativa y equilibrada en el jerárquico superior.

La Universidad de las Fuerzas Armadas en base a su historia, construcción y evolución en relación al tema de género, ha ido evolucionando y adaptándose a la sociedad, considerando que es una institución manejada por autoridades militares varones y su estructura, normas y principios están alineados a las FFAA.

La Constitución de la República del Ecuador⁷, Ley Orgánica de Educación Superior⁸, Ley Orgánica del Servicio Público⁹ y el Reglamento de Carrera y Escalafón Docente¹⁰ determinan pautas generales que deben ser acatadas por las y los ciudadanos ecuatorianos y por las Instituciones de Educación Superior.

La reproducción del discurso oficial vigente delimitó claramente el patrón de cumplimiento de los artículos 61 numeral 7, 70 y 83 numeral 14 de la Constitución de la República del Ecuador. Como resultado se obtuvo que la mayoría de entrevistados reflejó en sus respuestas el cumplimiento de la norma. Señalando que en la ESPE “no existe discriminación hacia la mujer que se respeta las diferencias por

⁷ Artículos 11, 67, 70 y 83 numeral 14 de la Constitución de la República del Ecuador, publicada en el Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre de 2008.

⁸ Artículos 6 literal c, 18 literales d, i y 56 de la Ley Orgánica de Educación Superior, publicada en el Registro Oficial No. 298 el 12 de octubre de 2010.

⁹ Artículo 177 literal d de la Ley Orgánica de Servicio Público, emitida mediante Decreto Ejecutivo 710 y Registro Oficial No. 418 el 1 de abril de 2011 con última modificación de 22 de enero de 2015.

¹⁰ Artículo 42 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior (codificado), emitido por el Consejo de Educación Superior con resolución RPC-SO-037-No. 265-2012.

género” (E2; E3; E11) y, aclararon que el acceso a cargos de responsabilidad está basado en capacidades, competencias y conocimientos.

No obstante, otro grupo de hombres y mujeres afirmaron que más allá de las competencias, el “clientelismo” (E12) es un factor presente en el proceso de selección. Durante el discurso pocas directoras argumentaron que la “ESPE no cuenta con los suficientes planes y programas con enfoque de género” (E4). Sin embargo, aclararon en términos generales que “existen propuestas de nuevos proyectos” con este enfoque (E9).

En relación al artículo 11 de la Constitución de la República que manifiesta: “Nadie podrá ser discriminado (...) por identidad de género (...) que tenga como objeto menoscabar o anular el reconocimiento goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará todas formas de discriminación”. Un grupo de actores entrevistados coincidieron que existe un parcial cumplimiento, ya que existen cargos de responsabilidad a los que “solo puede acceder una persona que ha tenido carrera militar” (todos los entrevistados, excepto E5; E11; E14) y, es claro que el hecho de ser civil o mujer limita el crecimiento profesional a ciertos cargos jerárquicos. Por lo tanto se evidenció que el techo de cristal se fortalece a medida que crece la pirámide jerárquica.

Por otro lado, la Ley de Educación Superior en su artículo 6 literal c señala: “Acceder a la carrera de profesor investigador y a cargos directivos, que garantice estabilidad, promoción, movilidad y retiro (...) sin admitir discriminación de género”. Los entrevistados inclinaron su discurso al cumplimiento de lo antes expuesto, concordaron que los requisitos y las escalas son claras para quienes acceden a la docencia, por lo tanto, “la discriminación es un factor inexistente, siempre y cuando se dé pleno cumplimiento a la ley” (E6). No obstante, opinaron que los “cargos directivos están sujetos al criterio militar específicamente de las FFAA” (E1).

En relación al artículo 18 literal d y literal i de la LOES, las entrevistas permitieron palpar la polémica sobre el nombramiento de autoridades y los principios de alternancia y equidad de género en los órganos de gobiernos. El poder y la apropiación del discurso de algunos entrevistados, afirmaron que la universidad

cumple con lo dispuesto, sin embargo, desconocían si existían mujeres en Consejo Académico o Consejo Universitario.

Esto demuestra una contradicción, la igualdad y alternancia de género en los máximos órganos colegiados no es un factor preponderante para la universidad. El discurso está alineando al cumplimiento del cuerpo legal, por lo tanto es evidente la falta de conocimiento o interés de algunos actores.

Otro grupo de directores y directoras opinaron que su cumplimiento es parcial o bien no se da, argumentando que no existen mujeres en los órganos de gobierno y que “en el Consejo Universitario no existe prioridad para que la mujer pueda participar” (E1). “La realidad es que las mismas mujeres son quienes no postulan a cargos de dirección o de elección a los órganos universitarios” (E12; E15).

Se discutió la importancia de la presencia de la mujer en órganos colegiados, sin embargo, el conjunto de elementos y emociones evidenciadas dieron una lectura de la “falta de interés de la mujer o la rigidez y dureza con la que son analizadas y juzgadas si postulan” (E12) a la representación de una dignidad en Consejo Académico o Consejo Universitario.

Sin generalizar, este encadenamiento de los hechos permitió inferir que la falta de interés en participar activamente nace de la mujer o bien del temor de ser juzgadas por mala gestión limita su presencia en la gestión universitaria. Esto determinó que los aspectos legales, sociales y simbólicos son causales de discriminación promoviendo la sub representación de mujeres en cargos o dignidades de responsabilidad.

En relación a la Ley de Servicio Público en su artículo 177 literal d señala: “Igualdad.- la aplicación del proceso selectivo en condiciones de igualdad para las y los aspirantes en función de los requisitos del puesto”. Así como el Reglamento de Carrera y Escalafón docente en su artículo 42 manifiesta que: “La integración de la Comisión de Evaluación de los Concursos de Méritos y Oposición.- Para la integración de la Comisión deberá aplicar la paridad de género, salvo excepciones justificables y respetando siempre los requisitos académicos”. Los entrevistados en su mayoría argumentaron que se cumple con lo expuesto. Sin embargo, unos pocos directores decidieron no contestar con la pregunta ya que no tenían claridad en el

proceso de selección de personal administrativo ni tampoco habían participado ni llevado a cabo un concurso de méritos y oposición para personal docente.

Este entramado de opiniones muestra vacíos simbólicos importantes presentes en el análisis del Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas¹¹. En relación al artículo 3, literal i, resaltaron los directores en sus discursos que las oportunidades están presentes en la IES para mujeres como para hombres que “depende quien sepa aprovecharlas” (E14).

Lo no dicho y las contradicciones puede revelar cierta inconsistencia de las discusiones simbólica, ocultando el cumplimiento de la norma o visto como una naturaleza social y cultural de la universidad aceptando una discriminación simbólica impuesta.

En cuanto a los artículos 9 y 12 del Estatuto los entrevistados opinaron que “no puede existir alternancia ni equidad de género, si en el país aún no cuenta con mujeres Generales o Coroneles” (E10) que puedan desempeñarse en los cargos de Rectora o Vicerrectora, es importante recalcar que la ESPE funciona bajo las regulaciones de las FFAA. En el caso concreto de alternancia en el cogobierno, como se explicó anteriormente la universidad “no puede obligar a la mujer a postularse” (E15) a dignidades como es el caso de representante de docentes. Por lo tanto la “participación de mujeres es muy escasa” (E5).

Haciendo un recorrido en relación a la diversidad de sentidos en los relatos obtenidos por hombres y mujeres. Se pudo destacar que el desconocimiento y significado de la norma en casos puntuales evidencia el alcance del cuerpo legal. En otras conversaciones muy espontáneas se contradijo situaciones en relación a la discriminación y crecimiento laboral, mientras que en otros los discursos marcaron la situación real que se desenvuelve en la IES en cuanto al techo de cristal.

La política de equidad de género en las Fuerzas Armadas del Ecuador tiene como objetivo “prevenir cualquier tipo de discriminación en las FFAA fortaleciendo la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la carrera militar (...) impulsando la coeducación basada en los principios de igualdad y no discriminación

¹¹ Artículos 3 literal i, 9, 12 literal c y 107 del Estatuto de Universidad de las Fuerzas Armadas “ESPE” aprobado por el Consejo de Educación Superior mediante resolución RPC-SO-24-No. 248-2013 el 26 de junio de 2013.

por causa de género” (Ministerio de Defensa Nacional 2013, 3-15). Por lo tanto, constituye una política que permite el ingreso de la mujer a las Fuerzas Armadas ecuatorianas en igualdad de condiciones. Esta política se basa en los siguientes objetivos: 1) “Fortalecer la igualdad de oportunidades de acuerdo al plan de carrera para hombres y mujeres, 2) Fomentar el buen vivir para el personal militar femenino y masculino y los repartos militares, 3) Fomentar la coeducación del personal militar basada en el respeto a los principios de igualdad y no discriminación por causas de género; y 4) Controlar y prevenir hechos discriminatorios que tengan por objeto menoscabar o anular derechos” (Ministerio de Defensa Nacional 2013, 3-15).

Ahora bien, no solo la creación de políticas públicas emitidas por el Estado, por el Ministerio de Defensa Nacional y por la ESPE han dado paso a la incorporación de la mujer en el sector laboral educativo. La preparación, formación y competencias adquiridas han representado una ventaja al contar con grupos femeninos en niveles jerárquicos superiores.

La ESPE cumple con las políticas de equidad, según su percepción. Los discursos muestran que “no hay diferencias de género que todo es por capacidad” (E13), no obstante “actualmente la mayoría de autoridades son hombres” (E4). Esto puede significar que tanto hombres como mujeres aceptan la discriminación como algo natural en la vida cultural de la universidad. Por lo que se concluye su evidente resignación, al comprender, afirmar, reproducir que la ESPE cumple con los requisitos de equidad. Sin embargo al aceptar que no pueden ser Rectoras o Vicerrectoras, ellas fortalecen la discriminación simbólica que no la perciben como discriminación.

El paulatino incremento de mujeres que acceden a cargos de poder y de responsabilidad se ve afectado sustancialmente a medida que sube el nivel jerárquico. Desde la creación de la IES no ha existido una mujer Rectora o Vicerrectora de la universidad. Un hecho innegable observado en las entrevistas realizadas, fue que las mujeres entrevistadas tienen conocimiento y resignación de que existe un techo de cristal. Es decir ellas entienden que su ascenso puede ir hasta un determinado nivel jerárquico universitario.

Por lo tanto, si se analiza de forma homogenizada los datos obtenidos, se puede deducir que son los hombres los que pueden acceder a cargos jerárquicos

como el de Rector o Vicerrector. Mientras que las mujeres están a cargo en direcciones como Bienestar Estudiantil, Vinculación con la Colectividad, cargos relacionados con pedagogía, entre otros, Es decir posiciones atribuidas al cuidado y protección de las personas lo que supone una participación más equitativa.

3.2.3 Inserción laboral femenina al nivel jerárquico superior.

Cambios considerables como el incremento de estudiantes matriculadas, egresadas y graduadas, según lo manifestado por Erika Silva Charvet (Sylva 2010, 127-128), ha sido uno de los grandes avances en el sistema educativo. Ahora bien, las mujeres en cargos de responsabilidad académicos como administrativos también se han visto expandidos en proporciones menores. Lo cual agrava la situación actual de la universidad, la paridad de género aún es un tema precario que delata la falta de acceso de la mujer a cargos de poder, mientras va creciendo la pirámide ocupacional.

La ESPE por su parte trata de generar procesos meritocráticos de inclusión al jerárquico superior. Según la entrevista realiza la preparación formativa debe ser la misma para mujeres como para hombres que quieran acceder a cargos de responsabilidad. Por lo tanto el sexo femenino o masculino no influye en la preparación de una persona en cargos de dirección. Sin embargo, se pudo detectar que el tema de género se analiza como “pobreza u ofensa a la mujer”. Se considera que no por el hecho de cumplir con la paridad de género se debe ubicar a mujeres u hombres en cargos de responsabilidad de manera mandatoria, ya que lo que debe primar es el conocimiento, competencias y experiencias de quienes se desarrollan en puesto de mando.

En este sentido, todos los entrevistados declararon que accedieron a cargos de responsabilidad por su experiencia, capacidad y formación, es decir todo es basado en méritos. Se puede inferir que los procesos internos de selección, inducción, capacitación y crecimiento laboral, están establecidos por un modelo de competencias y que la paridad de género es secundaria. Adicionalmente opinaron que es “valorada la actitud, desempeño y la colaboración de la persona para acceder a cargo de jerarquía” (E15).

La igualdad de oportunidades laborales en el acceso a cargos de dirección genera avances en los procesos académicos, investigativos y administrativos en la

universidad, así como la mejora sustancial en el ambiente laboral, incluyendo variedad en estilos de dirección y liderazgo.

El liderazgo femenino también es un factor a considerar durante el desarrollo profesional de la mujer, ya que su estereotipo es visto como dócil, emocional y maternal, basado en lado humano, emocional y psicológico. Ahora bien, las entrevistadas en su discurso bajo un criterio homogéneo argumentaron que el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, el compañerismo, la motivación, el ejemplo, la ética, los valores y principios son estrategias que resaltan en la dirección femenina.

Las estrategias de liderazgo aplicadas por los directivos masculinos, según lo señalado por ellos están relacionadas en “fomentar las mejores cualidades del personal a su cargo” (E6), “armonizar y consensuar problemas” (E7), seguridad anímica del equipo de trabajo, establecer lineamientos claros y por supuesto al igual que las mujeres la “confianza, trabajo participativo y el ejemplo” (E13).

En las entrevistas realizadas a los hombres en relación al liderazgo femenino, ellos opinaron que las “mujeres son excelentes para manejar relaciones interpersonales” (E5), “cerebrales y responsables al tomar decisiones y sumamente competitivas”. (E7) Manifestaron de forma clara que el patriarcalismo y la “autodiscriminación nacen en muchas ocasiones de la misma mujer” (E14) en los cargos de dirección. Por lo que se examinó que la formación, posición económica y laboral marcan las diferencias sociales de ella, hacia ellas y hacia los demás.

En relación a la dimensión simbólica podemos detallar que gran parte de los entrevistados aclararon que deben utilizar lenguajes diferentes para comunicarse con el personal académico, administrativo y autoridades universitarias. Los directores opinaron que el “lenguaje hacia la mujer es más delicado y respetuoso” (E3; E7), para el caso de militares se utiliza la denominación del rango militar y entre hombres la cordialidad y el respeto (E14; E10). Esta práctica social dentro de la ESPE obliga a los directores a modificar la terminología utilizada según el medido y la persona con la que se desenvuelven.

Por su parte las directoras señalaron que ellas no han modificado su forma de expresarse, “siempre manejadas por el respeto y consideración” (E1) a la persona hacia la que se dirigen sin importa su rango militar, su escala jerárquica o bien si es

estudiantes. Ellas argumentaron que “todas las personas se merecen respeto y por lo tanto deben ser tratadas igual” (E15).

El lenguaje y las expresiones a partir de los que las personas piensan, creen y sienten (Anna Kornblit 2004, 9), está anclado a un esquema de pensamientos basados en significados simbólicos, culturales y sociales, representados en un constructo interno de la mente de cada individuo, plasmado en las representaciones sociales (Mónica Petracci; Ana Kornblit 2004, 92-93). Las personas participan en varias esferas humanas aplicando interacciones diferentes para comunicarse en las que establecen relaciones de poder entre los interlocutores (Santiago Gándara; Leonardo Varela 2003, 13).

Estos efectos del tipo de lenguaje aplicado por los entrevistados permitió deducir que el lenguaje varía según el medio y la persona. Esta dinámica discursiva para la construcción subjetiva de la importancia simbólica como dimensión del techo de cristal, permitió afirmar que el poder del discurso es responsable de la producir implícitamente discriminación y subordinación.

Visto desde la dimensión legal, se puede inferir que la ESPE ha generado espacios democráticos donde ha participado activamente la comunidad académica, como es el caso de la elaboración del cuerpo normativo interno que rige dentro de la universidad. Entendiéndose así, que las y los directores con mayor antigüedad y más años en cargos de responsabilidad aportaron sustancialmente a la construcción del cuerpo legal interno. Ellos manifestaron durante la entrevista que la socialización y apertura de las máximas autoridades fue positiva al momento de recoger observaciones. Otro grupo de autoridades afirmaron que no participaron en la elaboración de dicha normativa, ya que cuando ingresaron a la universidad todos los reglamentos ya habían sido discutidos y aprobados. No obstante, un pequeño porcentaje mantuvo que los reglamentos no fueron socializados y que dependía de la persona para que las observaciones sean tomadas en consideración, manifestando su total desacuerdo con lo antes planteado.

Estas contradicciones permitieron inferir que la antigüedad, jerarquía y relaciones interpersonales de los directores y directoras son aspectos que influyen en la elaboración del cuerpo normativo. Esto nos lleva a suponer que el poder del discurso y la ideología de la persona pueden llegar a contradecir una situación real

vivenciada por otro grupo de actores. Generando entornos excluyentes en el desarrollo de estrategias, normas y políticas que promuevan acciones integrativas y equitativas dentro de la ESPE.

Se consultó al jerárquico superior si el nuevo cuerpo legal implementado por la universidad ha permitido reducir las diferencias de género. En este sentido, la respuesta fue dividida en un total y parcial acuerdo. Los actores en sus discursos sostuvieron que las normas y reglamentos que rigen al interno de la universidad están ancladas directamente a la Constitución y leyes emitidas por órganos de control, por lo tanto su cumplimiento es mandatorio.

Esta tendencia del discurso en relación a la dimensión legal, permitió que una parte de mujeres a través de un mensaje claro señalen que “no existe discriminación. Argumentando que la mujer que desee trabajar en una universidad de régimen militar debe estar clara de las situaciones que esto conlleva” (E2). Esto claramente se lo puede determinar como una posición ideológica y un discurso dominante aceptando implícitamente el estancamiento de la carrera laboral de mujer en la universidad.

En tal sentido, la creación de instrumentos legales desde una óptica de género no promovería un modo de vida ético, justo y equitativo. Ya que dentro de la ESPE no existe discriminación hacia la mujer todos son tratados por igual y que el género no influye para acceder, mantenerse o crecer profesionalmente.

Otro grupo de mujeres aceptó que existe discriminación en la universidad que es una cuestión fundamentalmente cultural, es decir “hay una dominación intrínseca” (E4), sin embargo aclararon que es un hecho que se ha ido desapareciendo. Esto pone en duda la afirmación de que no existe discriminación en la ESPE.

Esto nos lleva a reflexionar que la discriminación es aceptada como algo natural, que se impone en el discurso y en la forma de actuar de las personas que ejercen cargos de responsabilidad lo que endurece el techo de cristal desde la mujer, quien acepta los obstáculos laborales.

Curiosamente, son los directores los que manifestaron que en la ESPE aún existe discriminación hacia la mujer “no es muy visible, tampoco constituye en una debilidad o amenaza” (E3), sin generalizar en todas las áreas “los hechos hablan más que la transparencia con la que se dice el mensaje”, sin embargo, prefirieron no dar

ejemplos puntuales. Algunos concordaron que pese a que existen situaciones de desventaja, el trabajar de forma justa y equitativa en sus áreas de trabajo hace la diferencia.

A partir de este entendimiento, las hablas, acciones y brechas ideológicas construidas en el modelo de gestión académico y administrativo de la universidad promueve prácticas discriminatorias y afianzando el techo de cristal. Lo que permite afirmar que las dimensiones legales, sociales, culturales y simbólicas limitan el acceso de la mujer a cargos de responsabilidad.

3.2.4 Conciliación familia y carrera laboral

El impacto de la vida familiar en la carrera laboral es un limitante a la hora de decidir y afrontar temas afines con las relaciones familiares, hijos, matrimonio, cuidado del hogar, entre otros y viceversa, ascensos, incrementos salariales, viajes de negocios, movilidad internacional o local. La gerencia y la responsabilidad del hogar aún están a cargo de la mujer.

La combinación de familia y trabajo es el reflejo de una cultura y sociedad marcada por el machismo que es legítimamente aceptado por hombres y mujeres. En las entrevistas realizadas las mujeres que ejercen cargos de responsabilidad en la ESPE expresaron los problemas que ellas han tenido que afrontar. El rol supeditado de gerentes de hogar ha forzado armonizar el rol de madre, esposa, ama de casa y trabajadoras lo que confluye al techo de cristal.

El papel de mediación de la mujer entre estos dos elementos confirmó la división de las estructuras laborales y familiares. Las directoras señalaron que para buscar un equilibrio entre estas dos esferas ellas deben mantener una comunicación efectiva y constante con la pareja y los hijos. Los horarios de trabajo extendidos y la carga laboral requieren gran dedicación por lo que en ocasiones “pierden la oportunidad de asistir a reuniones en la escuela de los hijos” (E2) o bien “compartir momentos en los que se los ve crecer” (E4). Dicen: “es una tarea compleja, sin embargo, el tiempo dedicado al hogar, esposo e hijos siempre es de calidad” (E15).

Por su parte, el discurso de los directores se enfoca en el limitado tiempo para compartir con la familia, ya que la “carga laboral demanda gran parte de su tiempo” (E5). Expresaron que al ser una universidad de índole militar hay tareas que se deben

presentar en tiempos y plazos establecidos, no obstante, intentan que los momentos familiares no sean intervenidos por el trabajo.

Bajo esta perspectiva, se pudo observar que las tareas del hogar y cuidado de los hijos están a cargo de la mujer, son ellas mismas quienes aceptaron que existen tareas inherentes al hogar. La mayor parte de los directores en su discurso señalaron que existe corresponsabilidad en las tareas del hogar y, que en la mayoría de casos son compartidas con la pareja o con los hijos. Un hallazgo importante fue el hecho de que los hombres militares manifestaron: “agradezco la mujer que Dios me dio, ya que es ella quien mantiene el hogar” (E5) o bien “un militar debe saber elegir a la compañera de vida ya que nuestro trabajo demanda gran cantidad de tiempo en beneficio de la patria” (E14).

Es importante señalar que algunos hombres entrevistados dieron a conocer que por su carga laboral o función que ejercen en la universidad les impide realizar tareas relacionadas con el cuidado de sus hijos y con el hogar. Por lo tanto, la mujer es quien se encarga la mayor parte de tiempo de este tipo de actividades, no obstante, cuando tienen la oportunidad de colaborar se reparten las tareas del hogar, en casi todos los casos la dedicación de tiempo es durante fines de semana.

Se evidenció que a pesar de que las tareas son compartidas con otros miembros de la familia, el sacrificio de balancear la vida familiar y laboral es una tarea difícil que puede llegar a obstaculizar la carrera profesional de la mujer limitando el acceso a cargos de responsabilidad. El rol de la mujer en la sociedad incide en el cumplimiento de sus actividades familiares y de cuidado del hogar, funciones basadas en costumbres y valores que ha determinado que la mujer sea el eje generador de las tareas.

Se dedujo que el abandono o la falta de interés de aceptar un cargo de dirección por parte de la mujer se da básicamente por motivos familiares, lo cual limita el crecimiento profesional y personal afianzando el techo de cristal. Al respecto algunos hombres y mujeres entrevistados manifestaron que la inequidad de género en el jerárquico superior o en los máximos órganos colegiados se da por la falta de interés de la misma mujer. Ya que son ellas las que no participan en la elección de representantes o bien que no aceptan cargos de responsabilidad por temor o por tiempo de dedicación que el puesto de trabajo requiere.

La falta de entornos favorables dentro de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE limita el crecimiento laboral de la mujer. Dentro de la estructura de puestos, reglamentos y normas internas lo señalan implícitamente, la desigualdad entre hombres y mujeres adquiere mayor presencia a medida que se van alcanzando mejores posiciones de poder, es así que el techo de cristal se fortalece.

El costo psíquico que es el malestar causado por invertir tiempo, recursos y compromisos en la carrera laboral afecta a los factores familiares, los cargos de dirección lamentablemente requieren gran dedicación por lo que limitan el tiempo y las actividades en el hogar. El estudio realizado evidenció que la profesión militar es “servir a la patria” lo que conlleva que la mayor parte del tiempo sea dedicada al ámbito laboral, lo que implica mayores problemas familiares.

Las mujeres casadas, divorciadas y con hijos afirmaron durante la entrevista que conciliar el tiempo de la familia y de trabajo es una lucha constante que genera altos niveles de estrés y perjudica a la salud tanto física como mental que afecta indiscutiblemente a los niños que quedan abandonados en la casa y por supuesto al hogar. Se observó que la preocupación, estrés y cansancio son variables que se constituyen en una carga psicológica adicional en la mujer.

Las directoras solteras, y sin carga familiar afirman que el tiempo y los recursos invertidos en el trabajo no son vistos como una situación perjudicial “existe gran calidad de vida por lo tanto no he tenido que sacrificar mi tiempo” (E1).

En el caso de los hombres en cargos jerárquicos los problemas perjudican a la familia, ya que dedican la mayor parte de su tiempo a las funciones demandadas por la universidad, lo que afecta y genera conflictos y temores con la pareja y con los hijos. Lo que refleja según su discurso que la absorción de tiempo laboral y el sacrificio que este conlleva afectan la relación familiar, no obstante “la profesión requiere una vocación total y la familia debe comprender” (E11; E14).

3.2.5 Influencia de la diversidad de género en la gestión universitaria

La producción de conocimiento basado en la igualdad y equidad de género conduce a una transformación de la universidad en pro de la sociedad, garantizando la convivencia social de la mujer en espacios de poder. Es decir construir una sociedad democrática y libre de discriminación, que permita articular un nuevo proyecto

educativo igualitario e inclusivo. Elaborando políticas internas que permitan democratizar la inclusión de la mujer a cargos de responsabilidad en sector laboral educativo, de forma transparente y regulable basado en la Constitución y el cuerpo normativo interno de la ESPE y FFAA del Ecuador.

El estudio de campo permitió describir el contenido de los mensajes bajo la dimensión social en relación a la incorporación de la mujer al jerárquico superior en la ESPE. Los directores dieron a conocer de manera explícita que la apertura de la mujer a la universidad se da por competencias, conocimientos y experiencia que ellas demuestran constantemente. No obstante, la crítica al trabajo y a su condición de mujer y trabajadora es un tema que aún persiste, “espero que pronto contemos con mujeres Rectoras, Vicerrectoras y hasta Presidentas, claro ellas deben hacer un gran trabajo, caso contrario decepcionaran a la sociedad y a las mismas mujeres por su mala gestión” (E11).

De lo anteriormente manifestado, se infirió que la dominación aún existe, solamente no es reconocida por quienes lo expresan y lo aplican, según lo afirman en su discurso tanto por hombres como por mujeres.

Por su parte algunas mujeres afirmaron que su incorporación a la institución de educación superior se dio bajo un marco de cumplimiento de derechos y generación de oportunidades laborales ligadas bajo parámetros de competencias que han evidenciado el potencial de la mujer en el sector laboral. Pese al gran esfuerzo y sacrificio de equilibrar la vida personal, familiar y laboral.

El enriquecimiento del conocimiento ha permitido la ruptura de pensamientos machistas, esta apertura denominada como “positiva” por las y los entrevistados valora el nivel de dedicación, responsabilidad y comunicación de la mujer para desempeñarse en los diferentes campos laborales.

Se evidenció la segmentación de puntos de vistas de aquellas mujeres que gestiona y aplauden en pro de la equidad de género dentro de la IES. Así como de aquellas que ven a la equidad de género como un “proceso mediocre y retrógrado” (E2), dando a conocer que los méritos es el punto central de crecimiento laboral más allá del género.

Se dedujo según lo dicho en los discurso de una parte de los entrevistados y entrevistadas, que la normativa relacionada con la equidad de género no siempre es positiva. La mujer en cargos de responsabilidad se destaca por su excelente trabajo y que este tipo de normas no permiten el crecimiento laboral. La mujer como el hombre debe ser visto por su trayectoria y experiencia para desarrollarse en un cargo jerárquico mas no por su sexo.

Se observó que el cumplimiento de las normas establecida por los órganos de control del sistema educativo juegan un rol importante al momento de integrar a la mujer a cargos de responsabilidad. La posición de los entrevistados delimitó su discurso afirmando que el cumplimiento de la norma, así como de los estándares de evaluación y acreditación de la universidad, “ha obligado el ingreso de la mujer a puestos de responsabilidad” (E3). Por lo tanto se evidencia la contradicción, los méritos y capacidades de la mujer son procesos de crecimiento importantes, no obstante el proceso de evaluación y categorización de las universidades juega un rol importante al momento de incorporar mujeres al jerárquico superior.

Ahora bien, los estereotipos están presentes en la cultura ecuatoriana y por ende en el sistema de educación superior. Los entrevistados en su mayoría aclararon que existe la presencia de puestos y funciones llevadas a cabo según el sexo de la persona y que existe una discriminación simbólica vinculada a los estereotipos. Un ejemplo muestra el trato entre militares con mujeres o con civiles, acceso a puestos de dirección de departamentos que están manejados por hombres y militares como el de Rector o Vicerrector que son espacios y ámbitos que la mujer aun no puede gobernar en la universidad o bien actividades que son dispuestas a los hombres militares para precautelar la seguridad e integridad de la mujer.

Algunas mujeres señalaron que existen estereotipo en la ESPE, sin embargo, no dieron casos concretos o específicos donde se observan están circunstancias, se asumen que se obvió esta información por temor de los resultados de la presente investigación.

Por otro lado, otro grupo de entrevistados en su discurso aclararon que no existen o no han evidenciado estereotipos en la Universidad de las Fuerzas Armadas ya que consideran que todos y todas son libres para realizar actividades o acceder a cualquier cargo.

3.3 Conclusiones

La presente investigación procuró evidenciar los factores simbólicos, legales culturales y sociales del “techo de cristal” en el acceso de la mujer a cargos directivos en la ESPE. Bajo la perspectiva del análisis de contenido basado en el discurso, ideología y prácticas socialmente aceptadas en la universidad. Esto se logró demostrar a través de la aplicación de entrevistas a hombres y mujeres del jerárquico superior.

Las acciones afirmativas nacen en respuesta a una serie de problemas sociales que se basan en tres principios: “compensación, corrección y diversificación” que permiten enfrentar los problemas de discriminación (Giraldo 2009, 106). El Consejo Económico y Social y la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas señalan: “La acción afirmativa es un conjunto coherente de medidas de carácter temporal dirigidas a corregir situaciones de los miembros de grupos al que están destinadas (...) para alcanzar la igualdad efectiva”(Claro 2013, 31).

A pesar del alcance de la ley y el carácter de las definiciones antes señaladas, las acciones afirmativas son medidas temporales. En el 2010 fue emitida la Ley de Educación Superior y ya, transcurridos seis años a partir de su promulgación, podemos evidenciar que dichas acciones no son suficientes para alcanzar una verdadera equidad e igualdad de género en la IES.

El limitado acceso de mujeres en cargos de dirección académica, investigativa y administrativa ha restringido la transformación universitaria, la variedad de ideas y criterios que promueve la diversidad de género. Permitiendo construir y avanzar a una verdadera democracia, igualdad e inclusión educativa, legal y laboral.

Según las experiencias singulares de los entrevistados desde su puesto de trabajo han influido positivamente en la comunidad universitaria para generar equidad de género. Puntualizan la creación de grupos de mujeres en la investigación que trabajan de manera conjunta para la adquisición de fondos internacionales, consejos internos basados en la paridad de género, erradican el trato machista al interior del área de trabajo promoviendo el respeto a las diferencias por género y fomentan el compañerismo, generosidad y el espíritu social para que la mujer pueda estudiar y trabajar.

Otro grupo determinó que no trabajan ni orientan sus esfuerzos a la equidad de género ya que consideran que no existe discriminación en la universidad y que las personas “valen por lo que son y por sus capacidades”. En cuanto a propuestas de políticas de inclusión opinan que: no hay nada que proponer ya que las normas y políticas de los órganos de control son claras y la universidad intenta cumplirlas considerando que hay parámetros de evaluación.

Estos discursos inmersos bajo la óptica de género, específicamente el techo de cristal permite delinear algunas percepciones de los entrevistados. Según lo manifestado en los párrafos anteriores se contradice la situación de creación de acciones afirmativas desde las áreas de trabajo, no todas ni todos trabajan a favor de la equidad de género en la universidad. Durante la indagación se observó que la tendencia del discurso se alinea a la inexistencia de la discriminación y del techo de cristal. Lo cual permite suponer que la mujer como el hombre se apropia de un discurso simple pero a la vez complejo, como por ejemplo: “no hay discriminación” o “todos somos iguales”, lamentablemente estas palabras vistas como un espejo no reflejan la verdadera realidad social que viven las mujeres en su carrera profesional.

Estas reflexiones de los entrevistados, parecerían una serie de discursos opuestos, lo que nos permite discernir que la mujer muchas veces es la causante de la autodiscriminación y discriminación. Fortaleciendo y legitimando modelos de gestión androcéntricos donde el techo de cristal es aceptado por las mujeres como algo natural. “Existen esquemas generativos socialmente estructurados, que han sido incorporados (...) y suponen la interiorización de la estructura social” (Anna Kornblit 2004, 11).

Se examinó que la falta de reconocimiento de la situación al interior de la ESPE no permite abordar problemas que han perjudicado históricamente a la mujer. El proponer y diseñar, acciones integrativas, políticas de inclusión en la universidad, así como fomentar la participación activa de las mujeres y la alternancia de autoridades a nivel de Consejo Académico es un tema que genera controversia. Nos preguntamos ¿Cómo podemos desentrañar estos mensajes y sentimientos ocultos de los actores frente a la equidad de género?

La variedad de respuestas y puntos de vista asociadas al techo de cristal, permite inferir la aceptación implícita de la dominación y autodiscriminación de ella

y entre ellas. El limitado crecimiento profesional se fortalece bajo un contexto masculino y femenino, las diferencias en el discurso y en el mensaje oculto deshumaniza a la equidad de género. Caracterizando al techo de cristal como un factor natural que detiene la carrera profesional, por lo tanto esto facilita la permanencia y construcción de barreras laborales hacia la mujer.

La universidad debería asumir un cambio de cultura organizacional, desde un punto de vista equitativo, bajo características femeninas y masculinas, libre de discriminación y estereotipos por área y funciones de trabajo.

Por ello, la emancipación de la mujer nacerá a partir del cambio de pensamiento de ella misma, de la sociedad, de la familia y la universidad. La construcción de nuevos conocimientos y la difusión de saberes basados en compromisos sociales, equidad e igualdad de género. Dará como punto de partida una inclusión eficaz de la mujer en el acceso a cargos de poder, legitimando la formación, liderazgo, conocimiento, formación, experiencia y competencias de la mujer en el desempeño en una posición jerárquica; potencializando sus funciones y su desarrollo profesional.

3.4 Recomendaciones

Con el fin de contribuir a la elaboración de un plan de acción en base a la presente investigación, aludimos al principio de igualdad legal, simbólica, cultural y social que supone la inclusión de la mujer a cargos directivos en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

Bajo la premisa de valoración de la equidad y de la igualdad de oportunidades en relación al género, se sugiere desarrollar una estrategia de acción afirmativa progresiva y reducción de la discriminación hacia la mujer, que podría ser institucionalizada en tres etapas. La primera etapa se sustentaría en un programa de formación y capacitación, que sería dirigido a todas las instancias de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. La segunda etapa evidenciaría el marco institucional de la ESPE, en el sentido de dar mayor visibilidad al aparato normativo y de fomentar prácticas más evidentes de igualdad de género y valoración de la mujer. En esta etapa, la dirección de RRHH de la universidad debe tener un papel protagónico, toda vez que sería responsable principal de generar acciones e indicadores muy

concretos con respecto al tema. La última etapa comprendería una evaluación de los resultados obtenidos y ajustes en las acciones tomadas.

Considerando que el cambio cultural surge de una estrategia sostenida, es importante hacer hincapié que la ESPE debe contar con un permanente seguimiento de sus políticas, de tal forma que la institucionalización de una cultura de equidad sea consolidada en los imaginarios construidos en su personal.

En relación al proceso de capacitación y formación, se deberá establecer una cadena de valor clara para lograr la retención y desarrollo estratégico con enfoque de género; ofertar cursos que promuevan la equidad de género a nivel administrativo y docente de la universidad. Esta política tiene la finalidad de cambiar o modificar conocimientos y comportamientos de los individuos con el objeto de generar rasgos duraderos que reflejen conductas orientadas a la equidad y respeto.

Otra iniciativa concreta estaría vinculada a que las personas que demuestren alto desempeño, experiencia, competencias, así como una conducta orientada a la equidad de género dentro del puesto de trabajo, podrán ser ascendidas a puestos de mayor jerarquía. Esta transversalización de la equidad permitirá erradicar paulatinamente la discriminación y el techo de cristal que vive la mujer durante la carrera laboral, así como también beneficiará a la ESPE disminuyendo la rotación de personal. Según María del Pilar Martínez las personas con alto desempeño incrementan su capacidad productiva hasta en un 40% alcanzando mejores resultados por la gestión realizada, y esto se da independientemente del género (Martínez 2006, 1).

Los sub-sistemas de Recursos Humanos deberán establecer en las políticas internas de la ESPE un enfoque de discriminación positiva, pero con una temporalidad determinada. Es sabido que este tipo de acción debe tener un propósito claro y un tiempo de ejecución. Es como un propulsor de una política más inclusiva, pero no puede ser permanente. Este proceso progresivo debe orientar los esfuerzos de la universidad a generar la eliminación del techo de cristal y que exista una mayor inclusión de la mujer a cargos de responsabilidad en mediano plazo.

Nancy Fraser manifiesta que: “las acciones afirmativas, como las cuotas, no transforman estructuras de poder. (...) Es decir, las cuotas por si solas no brindan a las mujeres las herramientas para transformar sus condiciones de injusticia y falta de

reconocimiento”. (Sagot 2014, 54). Sin embargo, un paso importante será el reconocimiento y valoración de la mujer, esta promoción de la carrera laboral, dará paso a una justicia social, a través de una estructura y procesos participativos dentro de la ESPE.

Desde la Dirección de Recursos Humanos se pueden plantear cambios dentro de la institución, es decir la generación de reglamentos y manuales internos con enfoque de género y bajo propuesta inclusivas de procesos de selección, contratación, inducción, capacitación y crecimiento laboral. Adicionalmente, al implementar un sistema de información gerencial, se podría contar con un conjunto de indicadores de gestión. En este caso, sería un gran avance para medir el impacto de estas políticas institucionales.

En relación al proceso de selección y contratación de personal, la institución de educación superior podría mejorar este sistema por medio de mejores prácticas, la generación de perfiles por competencias con enfoque de género, coadyuvará a determinar de manera inclusiva a identificar personas competentes para el desarrollo del cargo.

Por lo tanto, se propone que el proceso de reclutamiento de personal se realice a través de técnicas aplicadas como es el Assessment Center que permite medir mediante prácticas reales el comportamiento y las competencias requeridas para el puesto de trabajo. (Los Recursos Humanos.com 2010), Sin embargo, deberá ser considerado el género al momento de realizar el proceso de selección y contratación de personal.

De la misma forma, específicamente se sugiere que las mujeres puedan contar con puntos adicionales durante su carrera laboral, permisos para cursos de capacitación o programas de formación a nivel local o internacional, y becas por parte de la IES, estos beneficios coadyuvarán a que la mujer pueda crecer en la escala jerárquica en base a sus méritos, capacidades, competencias y experiencias; dejando de lado el clientelismo o la sobrevaloración del género masculino que históricamente se construyó en el imaginario colectivo.

La mejora en la calidad de vida en la esfera laboral dentro de la ESPE originará mayor compromiso, estabilidad, lealtad y bienestar del personal que permita una verdadera inclusión de la mujer al mercado laboral, es decir promover

un ambiente laboral donde se trabaje desde un enfoque humanizado, manejo transparente de información, participación activa de la comunidad universitaria, aplicación de la norma bajo un enfoque de justicia laboral, incentivos, pero sobre todo ambientes que propicien confianza y respeto a las diferencias por género.

El cambio de percepción de los trabajadores reflejará prácticas laborales, orientado su trabajo al cumplimiento de metas bajo sentimientos de seguridad, transparencia y autoestima. La interiorización de los valores organizaciones dentro de la ESPE como el respeto a las diferencias por género, lucha contra la no discriminación e igualdad laboral para hombres y mujeres promoverá lineamientos en el actuar diario de las personas y por ende en la universidad.

Por otro lado, un proceso importante es la retroalimentación y seguimiento de los empleados y de los resultados esperados en respuesta a la aplicación de nuevos proceso y cambio de cultura organizacional dará paso a un sentido de motivación, entrega, compromiso con la universidad, esto permitirá el involucramiento de la mujer.

A través de iniciativas específicas, el área de Recursos Humanos está proponiendo un cambio de cultura organizacional innovadora, que contemple la equidad y respeto por las diferencias en cuanto al género, reduciendo los estereotipos en áreas de trabajo visiblemente marcados en el levantamiento de información, esto permitirá trabajar en un modelo organizacional más democrático y participativo.

Es decir, trabajar en una cultura organizacional basada en valores, género, educación y respeto que integre todos los sistemas de gestión académica y administrativa, basada en el sistema “psicosocial es decir en el comportamiento del individuo como tal (...), ya que implica comprender la relación de las personas con la organización, sus actitudes expectativas y aspiraciones” (Murillo Galvis, Sandra Milena, Calderón Hernández, Gregorio, Torres Narváez, Karen Yohana 2006, 111).

Obviamente, las normas y las acciones afirmativas son la primera instancia de un cambio cultural, ya que consisten en medidas concretas y correctivas que permiten una protección y participación más activa de la mujer en el mercado laboral. La normativa actual de la ESPE señala en su Art. 46 que “Para ser Rector (...) se requiere ser Oficial General o Coronel, o sus equivalentes en las otras Fuerzas en servicio activo” y cumplir con los requisitos determinados en la LOES. Mientras

que para el caso de Vicerrector el Art. 51 señala “El Vicerrector Académico General será un oficial en servicio activo en el grado de Coronel de Estado Mayor o con Curso Superior Militar del Ejército y será seleccionado por el Jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas.

Por lo tanto, en vista de la trayectoria académica de la ESPE y en virtud de que después de 92 años de presencia académica no exista una mujer Rectora o Vicerrectora, se propone la reestructuración del cuerpo legal vigente en la IES, es decir el Honorable Consejo Universitario de la ESPE convocaría a elecciones de él o de la Vicerrectora. Esto se realizaría a través del voto, secreto y obligatorio, de la comunidad universitaria. Cabe recalcar que las y los postulantes a esta dignidad deberán cumplir con todos los requisitos académicos establecidos en la LOES.

Esta modificación legal debería aclarar expresamente que los Vicerrectores no serían seleccionados por el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, lo que permitirá que la universidad mantenga su esencia académica, basada en la autonomía universitaria. Pero sobre todo garantizará el verdadero goce de los derechos humanos, considerando que hombres como mujeres son sujetos de derecho. También debilitará el techo de cristal que impide a la mujer acceder a ciertas posiciones laborales, pese a que puede reunir y cumplir con todas las exigencias meritocráticas y legales.

El principio de alternancia y equidad de género debe ser cumplido y evidenciado en el marco normativo. En este sentido, si la primera autoridad es de sexo masculino, la segunda autoridad universitaria será de sexo femenino, mientras que el país logre contar con una mujer en calidad de General o Coronel que pueda desarrollarse como Rectora de la ESPE. Este reparto democrático y equilibrado de poderes entre hombres y mujeres basado en el mérito, competencias, capacidades y experiencias constituirá la línea base del desarrollo de una gestión universitaria democrática e igualitaria.

La promoción del desarrollo de mujeres en cargos de dirección en la ESPE es parte de esta construcción cultural, y se debe plantear la creación de políticas internas que promuevan la formación, capacitación, desarrollo profesional, movilidad humana, seguridad y salud; basadas en los principios de igualdad, justicia,

alternancia y equidad y aplicado bajo el “reconocimiento de la diversidad” (García 2007, 47).

No obstante, los factores culturales y sociales son condiciones que evidencian el arraigamiento de la discriminación y el fortalecimiento del techo de cristal. Si vemos al feminismo como un movimiento cultural como lo denominan Nancy Fraser y Linda J. Nicholson este “busca identificar las causas y describir rasgos del sexismo que operan cruzando barreras culturales” (Nancy Fraser; LindaJ Nicholson 1992, 16). En este contexto la transformación de las relaciones opresivas de género como lo denomina Amina Mama (Mama 2013, 16) se basa en la liberación de las mujeres.

El progreso gradual hacia la razón y a la libertad, trabajado desde la autoestima y el comportamiento de la mujer propenderá a eliminar los modos más básicos de opresión determinados en las estructuras sociales y expresados en los roles por género que promueven la inferioridad y estratificación bajo relaciones de poder y subordinación, identificados en la investigación en la esfera laboral-educativa.

Uno de los cambios aplicables desde la dimensión social, simbólica y cultural bajo la teoría de Chodorow es inducir a la mujer en el sentido de pertenencia y de amor propio, aceptando las diferencias entre hombres y mujeres, basado en el andamiaje cultural enmarcado en las posiciones ideológicas y discursivas de la universidad y generar una identidad genérica masculina y femenina. (Nancy Fraser; LindaJ Nicholson 1992, 20, 21)

La educación es un aspecto crucial que permite la construcción y cambio social, donde la mujer busque activamente “el rechazo de la opresión, la lucha de la liberación (...) de toda forma de opresión, interna, externa, psicológica y emocional, socioeconómica y política y filosófica”(Mama 2013, 10).

Por lo tanto, la generación de programas, carreras, la creación de grupos de investigación con enfoque de género, organización de seminarios, talleres y conferencias sobre prácticas femeninas, permitirá generar reflexiones que promuevan modelos alternativos de gestión que contribuyan social y culturalmente a la apropiación de una personalidad femenina en una estructura militarizada y masculinizada en torno a las experiencias y vivencias de la mujer en cargos de dirección.

Simone de Beauvoir señaló hace tres décadas que “no se nace mujer, indicando que las características observables de las mujeres no son biológicas ni innatas, sino efecto de un proceso (...) orientado desde las concepciones sociales determinadas” (Marqués 1997, 17).

En tal virtud, el impacto de la propuesta de plan de acción es promover la liberación y la verdadera igualdad de género, que ha estado inmersa bajo una cultura colonial socialmente legitimada y enraizada en un poder oculto como forma de control. En este sentido el trabajar bajo un enfoque de doble género, permitirá la reducción paulatina de la subordinación de la mujer; potenciando la actuación del sexo femenino en la escala jerárquica.

Sin embargo, un reto individual e institucional es trabajar en el poder simbólico señalado por Pierre Bourdieu. Poder que se reproduce en la estructura organizacional y se auto reproduce en la persona promoviendo la discriminación y la auto discriminación de manera implícita y en otras intencional.

Rosaldo citado por Nancy Fraser y Linda J. Nicholson señalar que: “a pesar de que en muchas sociedades las mujeres posean algo de poder y mucho poder en algunas, ese poder siempre está considerado como ilegítimo, perturbador y sin autoridad.” (Nancy Fraser; LindaJ Nicholson 1992, 18)

Por lo tanto, si se aplica el poder desde un enfoque transformador permitirá un progreso gradual que coadyuve a un cambio de percepción social, cultural y simbólico que elimine la subordinación y el poder asociado con el hombre y con su masculinidad.

Este tipo de medidas impulsaran la ruptura ideológica y discursiva plasmadas en la ESPE, conciliando la trayectoria laboral de la mujer tanto en la esfera pública como privada, promoviendo el interés general.

Por lo tanto, el impacto se entenderá como la aplicación de los cambios propuestos basados en las cuatro dimensiones contribuyendo a una transformación unilateral como bidireccional entre hombres y mujeres que favorezcan el pleno ejercicio personal, familiar y laboral, eliminando todas las formas de discriminación que fortalecen el techo de cristal y que están presentes en el entramado de relaciones dentro de la universidad.

Bibliografía

- Ministerio de Defensa Nacional. «Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador.» Quito: Ministerio de Defensa Nacional, 8 de marzo de 2013.
- Abramo, Laís. Trabajo decente y equidad de género en América Latina. Oficina Internacional del Trabajo , 2006.
- Aignerren., M. «Revista Electrónica "La Sociología en sus Escenarios".» Universidad de Antioquía. 24 de julio de 2012. <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/ceo/article/view/6558/6008> (último acceso: 24 de noviembre de 2015).
- Alda Facio; Lorena Fries. «Feminismo, género y patriarcado.» En Género y Derecho , de 4-6. Santiago de Chile : La Morada , 1999.
- Alejandra Santillan; Margarita Aguinaga. El movimiento de mujeres feministas del Ecuador. 28 de agosto de 2012. <http://es.scribd.com/doc/104210855/El-Movimiento-de-Mujeres-y-Feministas-Del-Ecuador#scribd> (último acceso: 7 de agosto de 2015).
- Altopiedi, Mariana. «La Universidad actual y las mujeres: algunas paradojas.» En Mujeres dirigentes en la Universidad: las texturas del liderazgo, de Marita Sánchez Moreno, 41-44. Zaragoza, España: Prensas Universitarias de Zaragoza, 2009.
- Andrade, Judith Alexandra. «Tesis sistema electoral ecuatoriano y participativo de las mujeres en las elecciones legislativas 2006 y 2009.» Quito: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, sede Ecuador, julio de 2012.
- Anna Kornblit. «Introducción.» En Metodologías Cualitativas en Ciencias Sociales, de Anna Kornblit, 11. Buenos Aires: Biblos Metodologías, 2004.
- Aurora Estrada; Ayala de Ramírez Pérez. «La mujer trabajadora en la vida social.» En Orígenes del feminismo en el Ecuador, de Ana María Goetschel, 343-344. Quito: CONAMU, FLACSO, Secretaría de Desarrollo y Equidad Social, UNIFEM, 2006.
- Bañón, Sonia Reverter. «Sociedad civil, ciudadanía y género. Revista de Estudios de la Mujer. La Aljaba, segunda época.» Revista de Estudios de la Mujer., 2008: 35.
- Bardin, Laurence. «El Análisis del Contenido .» Google Libros. s.f. https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=IvhoTqll_EQC&oi=fnd&pg=PA7&dq=analisis+de+contenido&ots=0FA0hnjYyV&sig=1AVK6hxRv-Wo1T9R0w8isyhDXpk#v=onepage&q=analisis%20de%20contenido&f=false (último acceso: 17 de noviembre de 2015).
- Bel Bravo; María Antonia. Mujer y cambio social en la edad moderna. España: Ediciones Encuentro, S.A, 2009.

- Bel Bravo;María Antonia. La mujer en la historia. España : Ediciones Encuentro, S.A, 1998.
- Bourdieu, Pierre. La dominación masculina. Barcelona: ANAGRAMA, 1998.
- . Poder, derecho y clases sociales. Bilbao: DESCLÉE DE BROUWER, 2000.
- . Sobre el poder simbólico. s.f.
- Bravo, Klever Antonio. Historia de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE . Quito: Editorial Ecuador F.B.T , 2014.
- Burin, Mabel. «Género femenino, familia y carrera laboral: conflictos vigentes.» Subjetividad y procesos cognitivos, 2004: 53.
- Burin, Mabel. «Las "fronteras de cristal" en la carrer laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización.» Anuario de Psicología, 2008: 76.
- Burin, Mabel. «Las fronteras del "techo de cristal" en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización.» Anuario de Psicología. Universidad de Barcelona, 2008: 1.
- Butler, Judith. El género en disputa. Barcelona: PAIDOS, 1999.
- Cáceres, Pablo. «Análisis cualitativo de contenido: Una alternativa metodológica alcanzable .» Psicoperspectivas 2. Pontificia Universidad Católica del Valparaíso, 2003: 53-81.
- Callejo Gallego;Javier Gómez Esteban; Concepción Casado Aparicio. El techo de cristal en el sistema educativo español. España: UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia., 2013.
- Candy Uribe Pineda; Rolando Javier Salinas García. «Procesos de precarización laboral y social, refl exiones en torno a sus consecuencias psicosociales.» En Psicología social crítica, de Anastasio Ovejero y Júpiter Ramos, 265. Madrid: Biblioteca Nueva, 2011.
- Chávez, Manolo, y Héctor Ríos. «Discriminación Salarial por Género efecto "Techo de Crsita{ .» s.f.
- Clara Selva; Miguel Angel Sahagún; Susana Pallarès. «Estudios sobre trayectoria profesional y acceso de la mujer a cargos directivos: un análisis bibliométrico.» Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (Univesidad Autónoma de Barcelona), 2011: 228-229.
- Claro, Magdalena. «Acción Afirmativa: Hacia Democracias Inclusivas.» En Acción afirmativa: política para una democracia efectiva, de Augusto Vera, 31. Chile : RIL editores, 2013.
- Comerdio, El. El Comercio. s.f.
<http://www.elcomercio.com/multimedia/especiales/especial-día-mujer-mujeres-marzo-primer-ministro-gobernantes.html> (último acceso: 29 de junio de 2015).

- Comisión de Transición para la Definición de la Institucionalidad Pública que Garantice la Igualdad entre Hombres y Mujeres. Agenda Nacional de Mujeres y la Igualdad de Género 2014-2017. Quito, 2014.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). «La situación de la mujer y la fecundidad, el caso de Ecuador.» Centro Latinoamericano de Demografía, 1988: 5.
- Cuvi, Victoria Vásconez. «Actividades domésticas y sociales de la mujer.» En Goetschel, Ana María, de Orígenes del feminismo en Ecuador, 303. Quito: CONAMU, FLACSO, Secretaría de Desarrollo y Equidad Social, UNIFEM, 2006.
- Daniela De Filippo; Elías Sanz Casado; Isabel Gómez. «Movilidad científica y género. Estudio del profesorado de una universidad española.» Revista mexicana de sociología, 2009: 352.
- Dauder, Silvia García. Psicología y feminismo. Historia olvidada de mujeres pioneras en la psicología. Madrid: NARCEA, S.A , 2010.
- Defensa, Primer Encuentro Internacional de Ministras y Lideresas de. Ministerio de Defensa Nacional. octubre de 2013. <http://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/10/Agenda-Ministras-y-Lideresas1.pdf> (último acceso: 23 de enero de 2016).
- Espigado, Gloria. «La mujer en la utopía de Charles Fourier.» En Discursos, realidades, utopías, de María Dolores Ramos, 349. Barcelona: Anthropodos, 2002.
- Espinel, Isabel Donoso de. «Anhelos.» En Orígenes del feminismo en Ecuador, de Ana María Goetschel, 287. Quito : CONAMU, FLACSO, Secretaría de Desarrollo y Equidad Social, UNIFEM, 2006.
- «Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.» Quito , 26 de junio de 2013.
- Ester Barbera Herdia; Amparo Ramos; Maite Sarrio; Carlos Candela. «Mas allá del techo de cristal. Diversidad de género .» Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, s.f.: 58.
- Facio, Alda. «Con los lentes de género se ve la justicia .» El otro derecho , 2002: 94.
- Facio, Alda. «Derecho internacional y los derechos humanos.» En El género en el derecho , de Ramito Ávila, Judith Salgado y Lola Valladares, 543-545. Quito : Ministerio de Justicia y Derechos Humanos , 2009.
- . «El patriarcado y sus instituciones.» Agrupación Punto G. 8 de noviembre de 2011. <http://agrupacionpuntog.blogspot.com/2011/11/el-patriarcado-y-sus-instituciones-por.html> (último acceso: 30 de julio de 2015).
- Facio, Alda. «El principio de igualdad ante la ley .» El otro derecho, 1991: 9-17.

- . «Feminismos, género y patriarcado.» s.f.
<http://centreantigona.uab.es/docs/articulos/Feminismo,%20g%C3%A9nero%20y%20patriarcado.%20Alda%20Facio.pdf> (último acceso: 14 de julio de 2015).
- Facio, Alda. «Hacia otra teoría crítica del derecho .» En *Las fisuras del patriarcado, reflexiones sobre feminismo y derecho* , 17. FLACSO, s.f.
- Facio, Alda. «Hacia otro teoría crítica del derecho .» En *Las fisuras del patriarcado, reflexiones sobre el feminismo y el derecho* , de Gioconda Herrera, 16-17. FLACSO Ecuador; CONAMU, s.f.
- Facio, Alda. «Metodología para el análisis de género del fenómeno legal .» En *El género en el derecho* , de Ramiro Ávila Santamaría y Judith Salgado y Lola Valladares, 181-190. Quito : Ministerio de Justicia y Derechos Humanos , 2009.
- Facio, Alda. «Otras miradas de la justicia .» *El otro derecho* , 2002: 87-88.
- Fernández Chaves, Flory. «El análisis de contenido como ayuda metodológica para la investigación.» *Red Revista de Ciencias Sociales*, 2006: 36-40.
- Fernandez, Manuel. «La noción de la violencia simbólica en la obra de Pierre Bourdieu: una aproximación crítica.» *Cuadernos de Trabajo Social* (Universidad Complutense de Madrid), junio 2005: 11-13.
- Fries, Lorena. «Los derechos humanos de las mujeres: aportes y desafíos.» En *Las fisuras del patriarcado, reflexiones sobre el feminismo y el derecho*, de Gioconda Herrera, 46-56. FLACSO Ecuador; CONAMU, s.f.
- García Dauder, Silvia. *Psicología y feminismo: una aproximación desde la psicología social de la ciencia y las epistemologías feministas*. España: Universidad Complutense de Madrid, 2005.
- García de León, María Antonia. *Cabeza moderna / Corazón patriarcal* (Un diagnóstico social de género). España: Anthropos , 2011.
- García, Isabel Torres. «De la universalidad a la especificidad: los derechos humanos de las mujeres y sus desafíos.» En *Feminismo, género e igualdad*, de Marcela Lagarde y Amelia Valcárcel, 47. Madrid: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo; Fundación Carolina, 2007.
- Giraldo, Jorge Enrique Celis. *Las acciones afirmativas en educación superior: el caso de los Estados Unidos*. Educación y Educadores. Colombia: Universidad de La Sabana, 2009.
- Goetschel, Ana María. «Estudio introductorio.» En *Orígenes del feminismo en el Ecuador*, de Ana María Goetschel, 35-36. Quito: FLACSO Ecuador; CONAMU; Secretaría de Desarrollo y Equidad Social de Quito; UNIFEM, 2006.
- Gómez, Gonzalo Vázquez. «Género y educación. Hacia la igualdad en el mundo laboral.» En *Educación, género y políticas de igualdad*, de Pilar Aznar

- Minguet y Paz Cánovas Leonhardt, 63-72. Valencia: Universitat de València, 2008.
- Heredia, Barberá. Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales. España: Red CIRIEC, 2004.
- Heredia, Ester Barbera, Amparo Ramos, Maite Sarrió, y Carlos Candela. «Mas allá del techo de cristal. Diversidad de Género.» Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, s.f.: 55.
- Idrobo, María Angélica. «Discurso en la velada del centro "Cultura y Renovación".» En Orígenes del feminismo en el Ecuador, de Ana María Goetschrl, 112-114. Quito: CONAMU, FLACSO, Secretaría de Desarrollo y Equidad Social, UNIFEM, 2006.
- Izquierdo, Antonio. Sociología: cultura y estructuras. Estados Unidos: Firms Press, 2010.
- Jaramillo, Isabel Cristina. «La Crítica Feminista al Derecho.» En El Género en el Derecho , de Ramiro Ávila Santamaría, Judith Salgado y Lola Valladares, 133-153. Quito : Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2009.
- Jaramillo, Jéssica. «Género y Políticas Públicas.» El telégrafo, 2015: 14.
- Kirkpatrick, Gwen. «El feminismo en tiempos de cólera.» Revista de Crítica Literaria Latinoamericana, s.f.: 46.
- Laino, Dora. «Violencia simbólica, violencia social, violencia escolar.» En La psicopedagogía en la actualidad, de Dora Laino, 17-21. Argentina: HomoSapiens, 2003.
- Landsberg, Ilana. «Construyamos una igualdad real.» Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en acciones (CEDAW). Nueva York : Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), 1998. 10.
- Literas, Luciano. «Poder simbólico y realidad social.» Revista crítica de ciencias sociales y jurídicas , 2004: 1.
- Llinares, Frau. El trabajo de las mujeres: entre la producción y la reproducción. Valencia: Publicaciones de la Universidad de Alicante, 1998.
- López, Amparo Ramos. Mujeres y Liderazgo. Una nueva forma de dirigir. Universidad de Valencia, 2005.
- Mama, Amina. «Las fuentes históricas nos dicen que incluso las mujeres blancas han mirado hacia África para encontrar alternativas a su subordinación.» En Africana. Aportaciones para la descolonización del feminismo, de Varias Autoras, 10. Barcelona: OZEBAP, 2013.
- María del Mar Alonso Almeida; José Miguel Rodríguez Antón; Luis Rubio Andrada; María Soledad Celemín Pedroche. «Mujeres en la alta dirección de las

- cadena hotelera mundial: análisis desde la teoría de la organización.» Global Conference on Business and Finance Proceedings, 2012: 1504.
- Marqués, Josep Vincent. «Varón y Patriarcado.» En Masculinidad/es poder y crisis, de Teresa Valdés y José Olavarría, 17. Santiago de Chile: Isis Internacional, 1997.
- McDowell, Linda. «Definición del Género.» En El Género en el Derecho , de Ramiro Ávila Santamaría, Judith Salgado y Lola Valladares, 15. Quito : Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2009.
- Medina, Cecilia. «Hacia una manera... de garantizar que las mujeres gocen de sus derechos humanos.» En El género en el derecho , de Ramiro Ávila, Judith Salgado y Lola Valladares, 566. Quito : Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2009.
- Melgar, Lucia. «Discriminación sobre discriminación: una mirada desde la perspectiva de género .» Colección equidad de género y democracia. 2012. http://www.academia.edu/4684313/Discriminacion_sobre_discriminacion_sobre_una_mirada_desde_la_perspectiva_de_genero (último acceso: 28 de junio de 2015).
- Miguel Angel Aguilar; Anne Reid . Tratado de psicología social: Perspectivas socioculturales . México: ANTHROPODOS , 2007.
- Ministerio de Defensa Nacional. s.f. <http://www.defensa.gob.ec/mujeres-en-ffaa-pilares-en-los-procesos-de-inclusion/> (último acceso: 23 de enero de 2016).
- Mónica Petracci; Ana Kornblit. «Representaciones sociales: una teoría metodológicamente pluralista.» En Metodologías cualitativas en Ciencias Sociales , de Ana Kornblit, 92-93. Buenos Aires: Biblos Metodologías, 2004.
- Morales, Raquel Rodas. «Muchas voces, demasiados silencios.» Quito, Abril de 2002. 20.
- Moreno, Marita Sánchez. Mujeres dirigentes en la Universidad: las texturas del liderazgo. Zaragoza, España: Prensas Universitarias de Zaragoza , 2009.
- Nancy Fraser; LindaJ Nicholson. «Crítica social sin filosofía: un encuentro del feminismo y el posmodernismo.» En Feminismo/ posmodernismo, de LindaJ. Nicholson, 16. Buenos Aires, Argentina: Feminaria Editora, 1992.
- Nelson Manolo Chávez; Héctor Ríos . «Discriminación salarial por género "Efecto techo de cristal": Caso siete áreas metropolitanas de Colombia.» Dimensión Empresarial, 2014: 31.
- Nieto, Sonia Agut. «Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad una revisión teórica.» Apuntes de Psicología, 2007: 205.
- Nieto, Sonia Agut. «Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica.» Apuntes de psicología, 2007: 202.

- Olsen, Frances. «El sexo del derecho .» En *El género en el derecho* , de Ramiro Ávila Santamaria, Judith Salgado y Lola Valladares, 150. Quito : Ministerio de Justicia y Derechos Humanos , 2009.
- Organización Internacional del Trabajo . Organización Internacional del Trabajo . 8 de marzo de 2001. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_008624/lang-es/index.htm (último acceso: 20 de agosto de 2015).
- Organización Internacional del Trabajo. *La mujer en la gestión empresarial. Cobrando impulso. Informe Mundial*, Ginebra: Oficina de Actividades para Empleadores, 2015.
- . Organización Internacional del Trabajo. s.f. <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm> (último acceso: 26 de junio de 2015).
- Osca; López. «Desarrollo de carrera y género. Factores que influyen en las diferencias entre hombres y mujeres .» Publicación del colegio oficial de psicólogos de Madrid, 1994: 1-6.
- Pautassi, Laura. «Igualdad de derechos y desigualdad de oportunidades.» En *Las fisuras del patriarcado, reflexiones sobre el feminismo y el derecho*, de Gioconda Herrera, 82. FLACSO Ecuador; CONAMU, s.f.
- Porras de Rosas, Matilde. «La mujer gerente en la universidad de hoy: un nuevo paradigma gerencial.» *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 2008: 54.
- Publicación Oficial de la Asamblea Constituyente. «Constitución de la Republica del Ecuador.» Quito: Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2008.
- Ramiro Ávila Santamaría; Judith Salgado; Lola Valladares . En *El Género y el Derecho* , 11-12. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos , 2009.
- Ruiz, Alicia. «Cuestiones acerca de mujeres y derecho.» En *El género en el derecho*, de Ramiro Ávila Santamaria, Judith Salgado y Lola Valladares, 157-160. Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2009.
- Sagot, Montserrat. «La democracia en su laberinto: el neoliberalismo y los límites de la acción política feminista en Centro América.» En *Feminismo para un cambio civilizatorio*, de Alba Carosio, 54. Caracas : Fundación Centro de Estudios Latinoamericanos Rómulo Gallegos, 2014.
- Salgado, Judith. «Género y Derechos Humanos .» En *El género y el derecho* , de Ramiro Ávila Santamaria, Judith Salgado y Lola Valladares, 176. Quito : Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2009.
- Sampier, Roberto Hernández, Carlos Fernández Collado, y Pilar Baptista. *Metodología de la Investigación* . México : Mc Graw Hill, s.f.
- Santiago Gándara;Leonardo Varela. «Lós géneros discursivos como productos de las prácticas sociales.» En *Manual de Lectura y Escritura Universitarias.*, de Silvana Nogueira, 13. Buenos Aires: Biblios Metodologías, 2003.

- Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT).
Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. 2014.
<http://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/Directorio-IES-2014.pdf> (último acceso: 30 de junio de 2015).
- Stolke, Verena. «La mujer es puro cuento: la cultura del género.» *Revista Estudios Feministas*, 2006: 5.
- Susana Barón; Michele Cascone; Carlos Martínez. «Estigma del sistema de género: aprendizaje de los modelos normativos, bullying y estrategias de resiliencia.» *Política y Sociedad*, 840-841: 2013.
- Sylva, Erika. «Feminización estudiantil.» En *Transformar la Universidad para Transformar la Sociedad*, de René Ramírez, 127-128. Quito, Ecuador: SENPLADES, 2010.
- Teresa Cabruja; Concepción Fernández. «Psicologías feministas: perspectivas críticas, posmodernas y radicales.» En *Psicología social crítica*, de Anastasio Ovejero y Júpiter Ramos, 83. Madrid: Biblioteca Nueva, 2011.
- Tomei, Manuela. En *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, de Laís Abramo, 62-64. Chile: Organización Internacional del Trabajo, 2006.
- Tomei, Manuela; compilador. «El nexo entre discriminación e igualdad de género en el trabajo: Algunas consideraciones conceptuales y de políticas.» En *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, de Laís Abramo, 63-66. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo, 2006.
- Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE . Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE . s.f.
<http://www.espe.edu.ec/portal/portal/main.do?sectionCode=78#IND> (último acceso: 15 de noviembre de 2015).
- Valdivieso, Magdalena. «Mujer y gerencia: un desafío al poder patriarcal.» *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*. Vol 9. Nro 23, 2004: 139-152.
- Zamorano, Esther Escolano. «Discriminación en un medio meritocrático: las profesoras en la universidad española.» *Revista Mexicana de Sociología*, 2006: 235-238.
- Zavala, Margarita. ProQuest Central. 9 de Marzo de 2008.
<http://portal.uasb.edu.ec:2098/docview/377558159/fulltext/D68E96CA97C94779PQ/1?accountid=8308> (último acceso: 19 de agosto de 2015).

Anexos

Anexo No. 1

Presidentas y Primeras Ministras a nivel mundial (Comerdio s.f.)

1. Kim Campbell: Primer mujer ministra en Canadá, en 1993
2. Violeta Chamorro: Presidenta de Nicaragua entre 1990 y 1997
3. Laura Chinchulla: Presidenta de Costa Rica entre el 2010-2014
4. Mireya Moscoso: Presidente de Panamá entre 1999-2004
5. Janet Jagan: Presidenta de Guayana entre 1997-1999
6. Rosalía Arteaga: Presidenta del Ecuador por tres días en 1997
7. Dilma Rousseff: Presidenta de Brasil desde el 2011 hasta la presente fecha
8. Michelle Bachelet: Presidenta de Chile en dos ocasiones de 2006 al 2010 y desde el 2014.
9. María Estela Martínez: Presidenta de Argentina en 1974
10. Cristina Fernández: Presidenta de Argentina desde 2007 hasta la fecha
11. Joyce Banda: Presidenta de Malawi de 2012 al 2014
12. Ellen JohnsonSirleaf: Presidenta de Liberia desde el año 2006 hasta la fecha
13. MegawatiSukarnoputri: Presidenta de Indonesia de 2001-2004
14. Corazón Aquino: Presidente de Filipinas de 1986 a 1992
15. Gloria Macapagal: Presidenta de Filipinas de 2001 al 2010
16. YingluckShinawatra: Presidenta de Tailandia de 2011 a 2014
17. Park Geun-Hye: Presidenta de Corea del Sur desde el año 2013 a la fecha
18. ChandrikaKumaratunga: Presidenta de Sri Lanka entre 1994-2005
19. Indira Gandhi: Presidenta de la India en dos ocasiones en 1964 y en 1977
20. SheiknHasinaWazed: Presidenta de Bangladesh por dos ocasiones en 1996 al 2001 y del 2001 al 2006
21. BenazirBhutto: Presidenta de Paquistán por dos ocasiones en 1988-1990 y en 1993-1996.
22. Roza Otunbayeva: Primera Ministra de Kirguistán entre el 2010 -2011
23. AlenkaBratusek: Primera Ministra de Eslovenia entre 2013-2014
24. AtifeteJahjaga: Presidenta de la República de Kosovo desde el 2011 a la presente fecha.

25. Dalia Grybauskaite: Presidenta de la República de Lituania desde el 2009 a la presente fecha.
26. Tarja Halonene: Presidenta de Finlandia entre 2000 a 2012
27. Margaert Thatcher: Primer Ministro de Reino Unido entre 1979-1990
28. Johanna Sigurdardóttir: Primera Ministro de Islandia entre 2009-2013

Mujeres Profesionales y Directivos / Tasa de Participación Femenina 1988

Áreas	Porcentaje
Médicos, odontólogos, farmacólogos	3.5
Economistas, arquitectos, abogados y sociólogos	2.7
Enfermeras, asistentes sociales	6.3
Profesoras universitarias y secundarias	22.7
Profesoras primaria	11.4
Otras profesoras	3.5
Contadoras	9.0
Personal directivo y jefes empleados de oficina	2.6
Taquigrafía y mecanografía	10.8
Empleados administrativos	8.7
Comerciantes propietarios	2.8
Vendedores	1.9
Otros servicios no calificados	33.0

Fuente: (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) 1988, 30).
Elaborador por: CEPAL.

Tasa de participación de mujeres 1990 y 2002

	Tasa activa femenina		Relación mujeres/hombres	
	1990	2002	1990	2002
Ecuador	43	53	54	65

Fuente: Trabajo decente y equidad de género, 34.
Elaborado por: Oficina Internacional del Trabajo.

Participación Femenina Congreso Nacional 1978-2009

Año	No. Diputados	Mujeres	% de Mujeres
1978	69	0	0%
1984	71	3	4.22%
1988	71	5	7.04%
1990	72	5	6.97%
1992	77	4	5.19%
1994	72	7	9.72%
1996	82	5	6.09%
1998	121	16	13.22%
2002	100	17	17%
2007	100	26	26%
2009	124	40	23.26%

Fuente: Rafael Quintero (2000). F. Equidad y Desarrollo (2004).
Elaborado por: Silvia Vega. Complementado por: Alexandra Andrade.

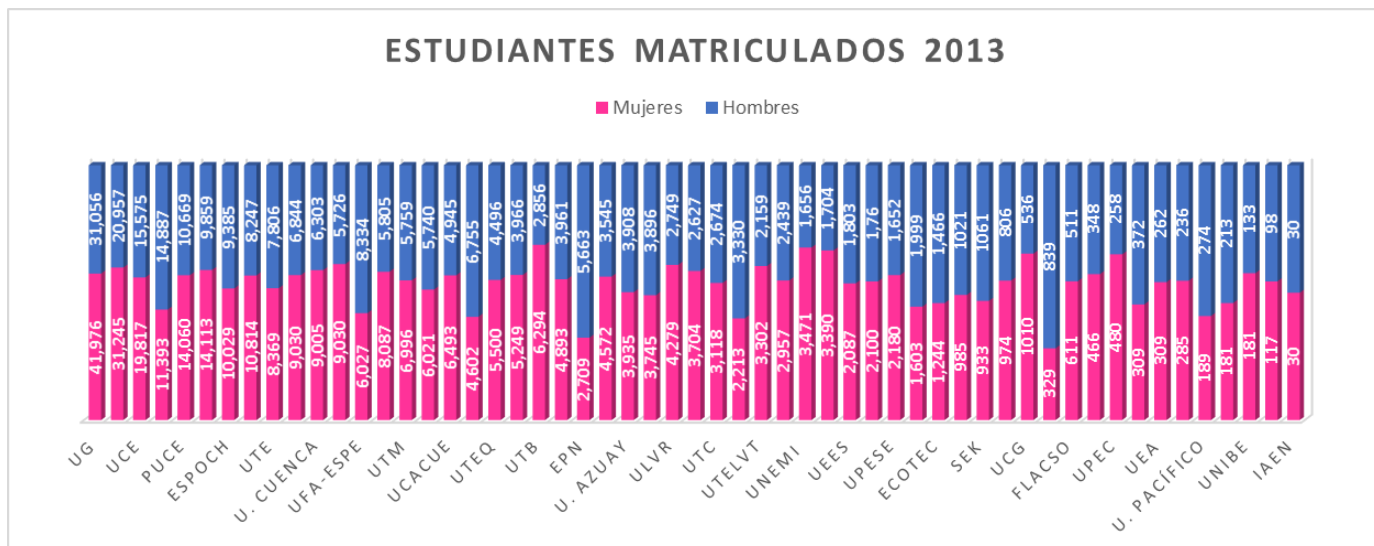
Participación Femenina Actual

Cargo	Mujeres	Hombres	Observaciones
Secretarías de Estado	4	7	Actualizado a 29 de junio de 2015
Ministerios Coordinadores	3	4	
Ministerios de Estado	7	15	
Presidentas Asamblea Nacional	3		Gabriela Rivadeneira, posicionada el 14 de mayo de 2013
Listado General de Asambleístas	57	80	Periodo 2013-2017
Recetoras/res de Instituciones de Educación Superior	11	52	(Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) 2014)

Fuente: Asamblea Nacional, SENESCYT, Presidencia de la República de Ecuador.
Elaboración propia.

Anexo No. 2

Estudiantes matriculados 2013 (IES Ecuador)



Fuente: SNIESE, 2012 – 2013/ <http://www.senescyt.gob.ec/visorgeografico>
Elaborado por: SNIESE, 2015

Número de estudiantes titulados, clasificados según los campos de conocimiento 2012-2014 (IES Ecuador)

Campo de conocimiento 2013	Mujeres	Hombres
Administración de empresas y derecho	18.633	11.874
Agricultura, servicultura, pesca y veterinaria	702	1.544
Artes y humanidades	1.401	1.313
Ciencias naturales, matemáticas y estadística	853	871
Ciencias sociales, periodismo e información	3.867	1.903
Educación	13.042	4.798
Ingeniería, industrias y construcción	1.781	6.271
Salud y bienestar	7.209	3.074
Servicios	1.119	775
Tecnologías de la información y comunicación	1.276	2.384

Fuente: SNIESE, 2012 – 2013/ <http://www.senescyt.gob.ec/visorgeografico>
Elaborado por: SNIESE, 2015

Anexo No. 3

Guía de entrevista

Parte 1

Entrevista

Grupo de aplicación de la entrevista: el instrumento será aplicado a mujeres y hombres que desempeñen cargos directivos en la ESPE.

1. ¿Cómo usted caracteriza a la Universidad de las Fuerzas Armadas en función de su historia, construcción y evolución en relación a la equidad de género?
2. ¿Cree que el hecho de ser hombre o mujer influye en tiempo de preparación formativa para acceder a un cargo de responsabilidad?
3. ¿Cómo accedió al cargo de responsabilidad que actualmente ejerce en la ESPE?
4. ¿Cuáles son las motivaciones para mantenerse o crecer profesionalmente en la Universidad de las Fuerzas Armadas?
5. ¿Qué estrategias de liderazgo femenino/masculino lleva a cabo en el área que usted trabaja?
6. ¿Desde su puesto de trabajo como ha orientado o ha influido positivamente entre estudiantes, docentes, personal administrativo o personal académico para generar valores de igualdad y equidad de género?
7. ¿Qué políticas de inclusión propondría usted para evitar situación de discriminación desde su área de trabajo?
8. ¿Qué situaciones de discriminación hacia la mujer ha detectado desde su puesto de trabajo, donde se evidencia el limitado crecimiento laboral?
9. ¿Cómo concilia usted la vida familiar y la vida laboral?
10. ¿Existe corresponsabilidad con otros miembros de la familia en el cuidado de la familia y cuidado del hogar y de los niños? (pregunta para personas casadas o con carga familiar)
11. ¿El costo psíquico, que es el malestar causado por invertir tiempo, recursos y compromisos en su carrera laboral se ha visto afectado en factores familiares?

Parte 2

1. ¿Cómo la Universidad de las Fuerzas Armadas cumple con lo establecido en la siguiente normativa:

Cuerpo legal	Artículo	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	No sé responder	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Constitución	Art. 11: Nadie podrá ser discriminado (...) por identidad de género (...) que tenga como objeto menoscabar o anular el reconocimiento goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará todas formas de discriminación					
	Art. 67, literal 7: Desempeñar empleos y funciones públicas en base en méritos y capacidades (...) que garantice la equidad y paridad de género					
	Art. 70: Se incorporará de género en planes y programas					
	Art. 83, numeral 14: Conocer y respetar las diferencias de género					
Ley Orgánica de Educación Superior	Art. 6, literal c: Acceder a la carrera de profesor investigador y a cargos directivos, que garantice estabilidad, promoción, movilidad y retiro (...) sin admitir discriminación de género					
	Art. 18, literal d: libertad para nombra autoridades, profesores/as, investigadores/as (...) atendiendo la alternancia y equidad de género					
	Art. 17, literal i: Órganos de gobierno (...) bajo principios de alternancia y equidad de género. y Art. 45: Órganos de Cogobierno					
	Art. 56: Elección de Rector y Vicerrector y demás autoridades académicas respetando la alternancia y equidad de género					
Ley Orgánica de Servicio Público	Art. 177, literal d: Condiciones de igualdad para los aspirantes en función de los requisitos del puesto					
Reglamento de carrera y escalafón docente	Art. 42: Integración de la comisión de evaluación de los concursos de méritos y oposición deberá aplicar la paridad de género, salvo excepciones justificables.					

2. ¿Cuáles son las políticas institucionales inclusivas para el cumplimiento de lo establecido en la normativa interna de la Universidad de las Fuerzas Armadas?

Normativa interna	Artículo	Explique la respuesta
Estatuto	Art. 3, literal i: La universidad desarrollará sus sistemas y proceso por el siguiente principio: Igualdad de oportunidades y equidad de género	
	Art. 9: El Honorable Consejo Universitario ejerce su participación bajo principios de igualdad de oportunidades, alternabilidad y equidad de género	
	Art. 12, literal c: El cogobierno está integrado por 4 representantes de los docentes, respetando la alternabilidad y equidad de género	
	Art. 107: Para la selección de personal académico no se establecerán limitaciones que impliquen discriminación (...) por género	

- 3.Cuál es el grado de acuerdo con lo siguiente, en lo que se refiere a la ESPE:

Dimensión legal:

Elementos	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	No sé responder	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
En la elaboración del cuerpo normativo universitario, existió la participación activa de hombres y mujeres					
Cree usted que el nuevo cuerpo legal implementado por la universidad permite reducir las diferencias de género					
La elaboración de instrumentos legales desde una óptica de género permite					

promover un modo de vida ético, justo, equitativo y sin discriminación					
La universidad promueve el cumplimiento de derechos laborales para hombres y mujeres en términos de: igualdad salarial, horarios de trabajos, derecho a la familia, igualdad de oportunidades laborales y seguridad social					

Dimensión simbólica

Elementos	Observaciones
Existen diferentes tipos de lenguaje para comunicarse entre personal académico, administrativo y autoridades universitarias	
La vestimenta varía según el cargo que ejerce	
Existe algún privilegio para el personal que ejerce cargos de responsabilidad tales como: parqueaderos, acceso de información, participación en comités y seminarios, asesoramiento logístico y administrativo	
Cuáles elementos usted podría identificar que muestren o que tornen visibles las relaciones de poder, de dominación, subordinación y división de trabajo por sexos en la gestión universitaria	

Dimensión cultural:

Elementos	Observaciones
Cómo funcionan los procesos internos de selección, inducción, capacitación y crecimiento laboral	
Cuáles son los procesos internos de selección, inducción, capacitación y crecimiento laboral	
Cuáles son los rituales festivos que la ESPE fomenta	
Cree que la cultura organizacional de la ESPE, cuenta con elementos tradiciones, comportamientos, valores y principios que fomentan la equidad de género	

Dimensión Social:

Elementos	Observaciones
Cuál es su percepción sobre la incorporación de la mujer al mercado laboral, específicamente a cargos de poder.	
Cree que la incorporación de la mujer al jerárquico superior se da por un cambio de mentalidad de la sociedad o bien por un cumplimiento de la política institucional.	
Al ser una institución de índole militar cuál es su apreciación sobre el entorno educativo y el acceso de la mujer a cargos de dirección	
Qué opina sobre los estereotipos masculinos y femeninos; y como estos se reflejan en la vida universitaria.	

Parte 3

Guía de observación

Nombre del observador: _____ Fecha: _____

Sexo	Masculino		
	Femenino		
Edad aproximada			
Estado civil	Soltero		
	Unión libre		
	Casado		
	Divorciado		
	Viudo		
Hijos	Si		
	No		
Comparte el cuidado de los hijos	Si		
	No		

	Explique su respuesta:		
Años de antigüedad en la IES (aproximado)			
Atuendo que usa para trabajar y sus accesorios			
Comportamiento en la reunión	Activo/ Participativo		
	Pasivo		
	Analítico		
	Agresivo		
	Dominante		
	Disciplinado		
	Sumiso		
Lenguaje	Coloquial		
	Grosero		
	Educado		
Postura corporal			
Tono de voz			
Establece contacto visual o físico			
En general que tipo de carácter muestra durante la entrevista	Nervioso		
	Amable		
	Rudo		
	Sensible		
Manejo efectivo del tiempo			
Número de interrupciones durante la entrevista			
Jornada de trabajo	Normal		
	Extendida (cuantas horas extras)		
	Fines de semana		

Número de personas a cargo	
----------------------------	--

Espacio físico:

--

Observaciones generales: Consideraciones generales que se adicionan durante el proceso de observación.

--

Anexo No. 4**Perfil de los entrevistados**

Entrevistado	Perfil	Denominación
1	Sexo: Femenino	E1
	Rango de edad: 35	
	Estado civil: Soltera	
	Tipo: Civil	
	Antigüedad: 2 años	
2	Sexo: Femenino	E2
	Rango de edad: 40-50	
	Estado civil: Divorciada	
	Tipo: Civil	
	Antigüedad: 17 años	
3	Sexo: Masculino	E3
	Rango de edad: 55-60	
	Estado civil: Casado	
	Tipo: Militar pasivo	
	Antigüedad: 11 años	
4	Sexo: Femenino	E4
	Rango de edad: 50-55	
	Estado civil: Casado	
	Tipo: Civil	
	Antigüedad: 14 años	
5	Sexo: Masculino	E5
	Rango de edad: 55-60	
	Estado civil: Casado	
	Tipo: Militar pasivo	
	Antigüedad: 23 años	
6	Sexo: Masculino	E6
	Rango de edad: 45-50	
	Estado civil: Casado	
	Tipo: Civil	
	Antigüedad: 3 años	
7	Sexo: Masculino	E7
	Rango de edad: 50-55	
	Estado civil: Casado	
	Tipo: Militar pasivo	
	Antigüedad: 2 años	
8	Sexo: Masculino	E8
	Rango de edad: 55-60	
	Estado civil: Casado	
	Tipo: Militar pasivo	

	Antigüedad: 1 años	
9	Sexo: Femenino	E9
	Rango de edad: 35-40	
	Estado civil: Divorciada	
	Tipo: Civil	
	Antigüedad: 1 años	
10	Sexo: Masculino	E10
	Rango de edad: 60-65	
	Estado civil: Divorciado	
	Tipo: Civil	
	Antigüedad: 1 años	
11	Sexo: Masculino	E11
	Rango de edad: 55-60	
	Estado civil: Casado	
	Tipo: Militar pasivo	
	Antigüedad: 5 años	
12	Sexo: Femenino	E12
	Rango de edad: 40-50	
	Estado civil: Casado	
	Tipo: Civil	
	Antigüedad: 6 años	
13	Sexo: Masculino	E13
	Rango de edad: 55-60	
	Estado civil: Divorciado	
	Tipo: Civil	
	Antigüedad: 28 años	
14	Sexo: Masculino	E14
	Rango de edad: 40-50	
	Estado civil: Divorciado	
	Tipo: militar activo	
	Antigüedad: 8 años	
15	Sexo: Femenino	E15
	Rango de edad: 55-60	
	Estado civil: Casado	
	Tipo: Civil	
	Antigüedad: 13 años	

Fuente: Entrevistas directivos ESPE
Elaborado por: Autora